

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs blieben viele bedeutende arbeitsrechtliche Normen, die zwischen 1933 und 1945 erlassen worden waren, in Kraft. Die vorliegende Arbeit zeigt, wie die Richter ausgewählter nordrhein-westfälischer Arbeitsgerichte in den Jahren 1945 bis 1949 mit diesen nationalsozialistischen Normen umgegangen sind.

ISBN: 978-3-86646-416-2



Rechtskultur Wissenschaft

Sonnenschein: Entnazifizierung nationalsozialistischen Arbeitsrechts

Rechtskultur Wissenschaft

15

Manuela Sonnenschein

# Entnazifizierung nationalsozialistischen Arbeitsrechts

Die Rechtsprechungstätigkeit nordrhein-westfälischer  
Arbeitsgerichte 1945-1949

Rechtskultur Wissenschaft

Rechtskultur Wissenschaft

Band 15

Herausgegeben von  
Martin Löhnig (Regensburg) und Ignacio Czeguhn (Berlin)





Manuela Sonnenschein

# Entnazifizierung nationalsozialistischen Arbeitsrechts

Die Rechtsprechungstätigkeit nordrhein-  
westfälischer Arbeitsgerichte 1945-1949

Rechtskultur Wissenschaft

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek  
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation  
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte Daten  
sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.  
ISBN: 978-3-86646-415-5

©2014 Edition Rechtskultur  
in der H. Gietl Verlag & Publikationsservice GmbH, Regensburg  
[www.gietl-verlag.de](http://www.gietl-verlag.de) / [www.edition-rechtskultur.de](http://www.edition-rechtskultur.de)  
Satz und Gestaltung: Simon Naczinsky und Thomas Hornberger, Regensburg  
ISBN: 978-3-86646-415-5

Die vorliegende Arbeit ist im Wintersemester 2013/14 als Dissertation von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Regensburg angenommen worden.

Den zahlreichen Personen, die mich in vielfältiger Art und Weise unterstützt haben, möchte ich an dieser Stelle ganz herzlich danken.

Mein besonderer Dank gilt zunächst Herrn Professor Dr. Martin Löhnig für seine hervorragende Unterstützung bei der Betreuung dieser Dissertation. Durch seine konstruktiven Hinweise und Anmerkungen hat er entscheidend zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen.

Von ganz besonderem Wert war auch der motivierende Zuspruch sowie die stete Hilfsbereitschaft von Frau Dr. Kurtin, die mich sehr unterstützt hat.

Abschließend möchte ich den Damen und Herren des Landesarchivs NRW danken, die mir bei der oft beschwerlichen Beschaffung der Quellen behilflich waren.

Düsseldorf, im Dezember 2013

Manuela Sonnenschein



# INHALT

<u>I. EINLEITUNG</u>	<u>13</u>
<u>II. DAS GESETZ ZUR ORDNUNG DER NATIONALEN ARBEIT</u>	<u>17</u>
1. Das Betriebsrätegesetz von 1920	17
2. Regelungsinhalt	17
3. Statistische Auswertung und typische Konstellation	19
4. Die Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf	19
5. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	56
<u>III. TARIFORDNUNGEN</u>	<u>61</u>
1. Geschichtliche Entwicklung	61
2. Statistische Auswertung und typische Konstellationen	62
3. Die Urteile des Arbeitsgerichts Duisburg	63
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	63
<u>IV. DIE ALLGEMEINE TARIFORDNUNG FÜR GEFOLGSCHAFTSMITGLIEDER IM ÖFFENT- LICHEN DIENST</u>	<u>65</u>
1. Regelungsinhalt	65
2. Statistische Auswertung und typische Konstellation	65
3. Die Urteile des Arbeitsgerichts Essen und des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf	65
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	66
<u>V. DIE TARIFORDNUNG A FÜR GEFOLGSCHAFTSMITGLIEDER IM ÖFFENTLICHEN DIENST</u>	<u>67</u>
1. Regelungsinhalt	67
2. Statistische Auswertung und typische Konstellationen	67
3. Verfahren Ca 183/49	67
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	70
<u>VI. DAS GESETZ ZUM SCHUTZE DER ERWERBSTÄTIGEN MUTTER</u>	<u>73</u>
1. Geschichtliche Entwicklung des besonderen Kündigungsschutzes von Müttern	73
2. Statistische Auswertung und typische Konstellation	74
3. Die Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen	74
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	80
<u>VII. DIE VERORDNUNG ÜBER DIE BESCHRÄNKUNG DES ARBEITSPLATZWECHSELS</u>	<u>83</u>
1. Regelungsinhalt	83
2. Statistische Auswertung und typische Konstellation	84

3. Die Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf	85
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	101
<u>VIII. DIE VERORDNUNG ZUR ABÄNDERUNG UND ERGÄNZUNG VON VORSCHRIFTEN AUF DEM GEBIETE DES ARBEITSRECHTS</u>	<u>107</u>
1. Regelungsinhalt	107
2. Statistische Auswertung und typische Konstellationen	107
3. Verfahren Ca 22/47	108
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	108
<u>IX. ZUSAMMENFASSENDE DARSTELLUNG DER SCHRITTE DER ENTNAZIFIZIERUNG</u>	<u>111</u>
<u>X. SCHLUSSBETRACHTUNG</u>	<u>115</u>
<u>LITERATURVERZEICHNIS</u>	<u>118</u>
<u>GEDRUCKTE QUELLEN</u>	<u>122</u>
<u>ANHANG</u>	<u>123</u>

# INHALT

I. EINLEITUNG	13
II. DAS GESETZ ZUR ORDNUNG DER NATIONALEN ARBEIT	17
1. Das Betriebsrätegesetz von 1920	17
2. Regelungsinhalt	17
3. Statistische Auswertung und typische Konstellation	19
4. Die Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf	19
a. Verfahren Ca 144/46	19
aa. Urteil	19
bb. Fazit	21
b. Verfahren Ca 80/46	21
aa. Urteil	21
bb. Fazit	22
c. Verfahren Sa 58/47	22
aa. Urteil	22
bb. Fazit	23
d. Verfahren Ca 24/47	24
aa. Urteil	24
bb. Fazit	24
e. Verfahren Sa 121/47	25
aa. Urteil	25
bb. Fazit	26
f. Verfahren Ca 263/49	26
aa. Urteil	26
bb. Fazit	28
g. Verfahren Sa 233/49	29
aa. Urteil	29
bb. Fazit	30
h. Verfahren Ca 36/46	31
i. Verfahren Ca 38/47	31
j. Verfahren Ca 125/48	31
aa. Urteil	31
bb. Fazit	31
k. Verfahren Ca 397/46	32
l. Verfahren Sa 67/47	32
aa. Urteil	32
bb. Fazit	34



m. Verfahren Ca 231/46	35
aa. Urteil	35
bb. Fazit	36
n. Verfahren Sa 35/46	37
aa. Urteil	37
bb. Fazit	40
o. 2.4.15 Verfahren Ca 43/46	42
aa. Urteil	42
bb. Fazit	43
p. Verfahren Ca 151/47	44
q. Verfahren Sa 90/47	45
aa. Urteil	45
bb. Fazit	47
r. Verfahren Ca 2183/49	48
aa. Urteil	48
bb. Fazit	51
s. Verfahren 1 Sa 531/49	51
aa. Urteil	51
bb. Fazit	55
t. Verfahren Ca 204/46	56
u. Verfahren Ca 225/46	56
v. Verfahren Ca 68/47	56
w. Verfahren Ca 1317/48	56
5. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	56
a. Zeitraum von der Kapitulation bis zur Aufhebung des AOG zum 01.01.1947	56
b. Zeitraum ab der Aufhebung des AOG	57
<b>III. TARIFORDNUNGEN</b>	<b>61</b>
1. Geschichtliche Entwicklung	61
2. Statistische Auswertung und typische Konstellationen	62
3. Die Urteile des Arbeitsgerichts Duisburg	63
a. Verfahren Ca 154/46	63
b. Verfahren Ca 716/49	63
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	63
<b>IV. DIE ALLGEMEINE TARIFORDNUNG FÜR GEFOLGSCHAFTSMITGLIEDER IM ÖFFENTLICHEN DIENST</b>	<b>65</b>
1. Regelungsinhalt	65
2. Statistische Auswertung und typische Konstellation	65
3. Die Urteile des Arbeitsgerichts Essen und des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf	65
a. Verfahren Ca 94/48	65

b. Verfahren 695/48	65
c. Verfahren 1 Sa 583/49	65
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	66

## V. DIE TARIFORDNUNG A FÜR GEFOLGSCHAFTSMITGLIEDER IM ÖFFENTLICHEN DIENST 67

1. Regelungsinhalt	67
2. Statistische Auswertung und typische Konstellationen	67
3. Verfahren Ca 183/49	67
a. Urteil	67
b. Fazit	70
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	70

## VI. DAS GESETZ ZUM SCHUTZE DER ERWERBSTÄTIGEN MUTTER 73

1. Geschichtliche Entwicklung des besonderen Kündigungsschutzes von Müttern	73
2. Statistische Auswertung und typische Konstellation	74
3. Die Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen	74
a. Verfahren Ca 1233/49	74
aa. Urteil	74
bb. Fazit	75
b. Verfahren Ca 1329/49	77
aa. Urteil	77
bb. Fazit	78
c. Verfahren Ca 1160/49	80
d. Verfahren Ca 1238/49	80
e. Verfahren Ca 1484/49	80
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	80

## VII. DIE VERORDNUNG ÜBER DIE BESCHRÄNKUNG DES ARBEITSPLATZWECHSELS 83

1. Regelungsinhalt	83
2. Statistische Auswertung und typische Konstellation	84
3. Die Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf	85
a. Verfahren Ca 664/49	85
aa. Urteil	85
bb. Fazit	86
b. Verfahren Ca 78/49	86
aa. Urteil	86
bb. Fazit	89
c. Verfahren Ca 1205/49	89
aa. Urteil	89
bb. Fazit	90

d. Verfahren Ca 1232/49	90
aa. Urteil	90
bb. Fazit	91
e. Verfahren Ca 1485/49	91
aa. Urteil	91
bb. Fazit	92
f. Verfahren Ca 1355/49	92
g. Verfahren Ca 691/49	92
aa. Urteil	92
bb. Fazit	95
h. Verfahren I Sa 342/49	95
aa. Urteil	95
bb. Fazit	98
i. Verfahren Ca 1276/49	98
aa. Urteil	98
bb. Fazit	100
j. Verfahren Ca 912/48	100
k. Verfahren Ca 698/49	100
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	101
<b>VIII. DIE VERORDNUNG ZUR ABÄNDERUNG UND ERGÄNZUNG VON VORSCHRIFTEN AUF DEM GEBIETE DES ARBEITSRECHTS</b>	<b>107</b>
1. Regelungsinhalt	107
2. Statistische Auswertung und typische Konstellationen	107
3. Verfahren Ca 22/47	108
4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung	108
<b>IX. ZUSAMMENFASSENDE DARSTELLUNG DER SCHRITTE DER ENTNAZIFIZIERUNG</b>	<b>111</b>
<b>X. SCHLUSSBETRACHTUNG</b>	<b>115</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>118</b>
<b>GEDRUCKTE QUELLEN</b>	<b>122</b>
<b>ANHANG</b>	<b>123</b>

## I. EINLEITUNG

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs initiierten die vier Siegermächte USA, Frankreich, Großbritannien und die UdSSR Maßnahmen zur Entnazifizierung Deutschlands. Dabei sind unter den Begriff „Entnazifizierung“ nicht nur Maßnahmen zu fassen, durch die die Gesellschaft von nationalsozialistischen Einflüssen gelöst werden sollte, sondern auch solche, durch die die Jurisdiktion von derartigen Wertvorstellungen befreit werden sollte.<sup>1</sup>

Vom 04. bis 11.02.1945 fand die Konferenz von Jalta statt, bei der es zum Abschluss eines Abkommens zwischen Roosevelt, Churchill und Stalin kam, das die Aufteilung Deutschlands regeln sollte.<sup>2</sup> Nach der Kapitulation Deutschlands wurde am 05.06.1945 zusätzlich eine Deklaration über die Ausübung der obersten Gewalt (Supreme Authority) durch die politischen Führer der USA, Frankreichs, Großbritanniens und der UdSSR unterzeichnet.<sup>3</sup> Infolgedessen wurde Deutschland in vier Besatzungszonen und die vier entsprechenden Sektoren Groß-Berlins gegliedert.<sup>4</sup> Es erfolgte eine Zuweisung der Gebiete östlich von Oder und Neiße an die Sowjetunion und mittelbar an Polen.<sup>5</sup>

Die Alliierten hatten die oberste Staatsgewalt in Deutschland inne.<sup>6</sup> Diese wurde ausgeübt durch den Alliierten Kontrollrat, der am 30.07.1945 zu seiner konstituierenden Sitzung zusammentrat.<sup>7</sup> In der Folgezeit kam es zur Aufhebung einer Reihe grundlegend nationalsozialistischer Gesetze durch den Alliierten Kontrollrat.<sup>8</sup> Diese Gesetzesaufhebungen erfolgten mit ex-nunc-Wirkung. Dies war von den alliierten Streitmächten so vorgesehen und beruhte nicht auf Bestrebungen deutscher Juristen.<sup>9</sup> Einige Gesetze mit nationalsozialistischem Inhalt blieben jedoch auch nach dem Ende des Dritten Reichs bestehen.<sup>10</sup> Da die intendierte Bereinigung der Rechtsordnung durch die Alliierten mithin nur unvollständig erfolgte, wurde teilweise vom Scheitern der Entnazifizierung des deutschen Rechts gesprochen.<sup>11</sup>

Es kam zum Stillstand der Rechtspflege, nachdem die Gerichte geschlossen worden waren.<sup>12</sup> Die Alliierten schufen für die durchzuführenden Strafverfahren eigene Besat-

<sup>1</sup> Schrodtt, NJW 1949, S. 385; Nathan, NJ 1948, S. 51; Bedau, Entnazifizierung des Zivilrechts, S. 17, 24 f.

<sup>2</sup> Eisenhardt, Deutsche Rechtsgeschichte, Rn. 680.

<sup>3</sup> Eisenhardt, Deutsche Rechtsgeschichte, Rn. 680.

<sup>4</sup> Eisenhardt, Deutsche Rechtsgeschichte, Rn. 680.

<sup>5</sup> Eisenhardt, Deutsche Rechtsgeschichte, Rn. 680.

<sup>6</sup> Weber, 30 Jahre Bundesrepublik Deutschland, S. 17; Eisenhardt, Deutsche Rechtsgeschichte, Rn. 681.

<sup>7</sup> Gmür/Roth, Grundriss der deutschen Rechtsgeschichte, Rn. 490; Eisenhardt, Deutsche Rechtsgeschichte, Rn. 682.

<sup>8</sup> dazu eingehend Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen.

<sup>9</sup> Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen, S. 50-52.

<sup>10</sup> Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen, S. 200.

<sup>11</sup> Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen, S. 204; Eisenhardt, Deutsche Rechtsgeschichte, Rn. 682.

<sup>12</sup> Leusser, DRZ 1946, S. 83; Frenzel, Das Selbstverständnis der Justiz nach 1945, S. 15; Eisenhardt, Deut-

zungsgerichte.<sup>13</sup> Darüber hinaus wurde den Amts- und Landgerichten partiell schon vor der Konstituierung des Alliierten Kontrollrats ein eingeschränkter Zuständigkeitsbereich zugewiesen, der sich hauptsächlich auf die Durchführung von Strafverfahren erstreckte.<sup>14</sup> Denn neben der Entnazifizierung und Aufhebung der nationalsozialistischen Gesetze war die Bestrafung der Kriegsverbrecher ein Hauptanliegen der Alliierten.<sup>15</sup> Durch die Kontrollratsproklamation Nr. 3 vom 20.10.1945 wurde die Rechtspflege wieder zugelassen und auf die Errungenschaften der Demokratie, Zivilisation und Gerechtigkeit gegründet.<sup>16</sup> Überdies wurde die Gleichheit vor dem Gesetz proklamiert, die Rechte eines jeden Angeklagten festgelegt und die Hitlerschen Ausnahme- und Sondergerichte abgeschafft.<sup>17</sup> Die Unabhängigkeit der Richter wurde in Art. IV der Kontrollratsproklamation festgeschrieben. Somit waren diese in der Ausübung ihrer richterlichen Tätigkeit frei von Weisungen der ausführenden Gewalt und nur dem Gesetz unterworfen.

Bezugnehmend auf die Kontrollratsproklamation Nr. 3 ordnete das Kontrollratsgesetz Nr. 4 (im Folgenden KRG Nr. 4) vom 20.10.1945 die Umgestaltung der deutschen Gerichte in Übereinstimmung mit dem Gerichtsverfassungsgesetz vom 27.01.1877 in der Fassung vom 22.03.1924 an.<sup>18</sup> Somit wurde die Gliederung der ordentlichen Gerichte in Amts-, Land- und Oberlandesgerichte wiederhergestellt. Überdies ordnete Art. IV des KRG Nr. 4 an, dass alle früheren Mitglieder der NSDAP, die sich aktiv für deren Tätigkeit eingesetzt hatten, und alle anderen Personen, die an den Strafmethode des Hitlerregimes direkten Anteil hatten, ihres Amtes zu entheben waren und zu solchen Ämtern nicht mehr zugelassen werden durften. Im Frühjahr 1946 fand die erste Phase des Gerichtsaufbaus mit der Eröffnung der Oberlandesgerichte ihren Abschluss.<sup>19</sup>

Für den Bereich der arbeitsrechtlichen Normen ist festzustellen, dass über 1945 hinaus viele bedeutende nationalsozialistische Gesetze in Kraft blieben. Diesbezüglich standen die Richter vor Anwendungsproblemen hinsichtlich der Normen mit nationalsozialistischem Inhalt. Dabei sind als nationalsozialistische Gesetze diejenigen zu klassifizieren, die zwischen 1933 und 1945 erlassen wurden. Hierzu zählen insbesondere das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit sowie die Tarifordnungen, die aufgrund des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit erlassen worden waren. Überdies war das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter auch nach 1945 hinaus anzuwenden, in dessen Präambel die Geburt gesunder Kinder als größte Leistung der deutschen Frau für die Volksgemeinschaft bezeichnet wurde. Bezüglich der Problematik des Arbeitsplatzwechsels bzw. der Wiedererlangung der früheren Arbeitsstelle nach der Rückkehr aus der Kriegs-

---

sche Rechtsgeschichte, Rn. 687.

<sup>13</sup> Frenzel, Das Selbstverständnis der Justiz nach 1945, S. 15; Eisenhardt, Deutsche Rechtsgeschichte, Rn. 687.

<sup>14</sup> Bedau, Entnazifizierung des Zivilrechts, S. 54.

<sup>15</sup> Meder, Rechtsgeschichte, S. 429.

<sup>16</sup> Amtbl. d. Alliierten Kontrollrats 1945, S. 22; Eisenhardt, Deutsche Rechtsgeschichte, Rn. 687.

<sup>17</sup> Müller, Furchtbare Juristen, S. 204.

<sup>18</sup> Amtbl. d. Alliierten Kontrollrats 1945, S. 26.

<sup>19</sup> Bedau, Entnazifizierung des Zivilrechts, S. 56.

gefangenschaft mussten sich die Gerichte mit der Anwendbarkeit der Arbeitsplatzwechselverordnung sowie der Arbeitsrechtsänderungsverordnung auseinandersetzen.

Im Rahmen der vorliegenden rechtshistorischen Arbeit soll die diesbezügliche Auseinandersetzung der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf mit den soeben genannten Normen untersucht werden. Für eine fundierte Urteilsbildung über die Tätigkeit der Arbeitsgerichte in Nordrhein-Westfalen während des Zeitraums 1945 bis 1949 erscheint eine systematische Untersuchung als sehr erstrebenswert. Denn diese ist zumindest im Hinblick auf die Gerichte Nordrhein-Westfalens bisher kaum erfolgt. Dementsprechend sollen die folgenden Ausführungen diesbezüglich Aufschluss geben und dabei den Zeitraum zwischen 1945 und 1949 zum eigenen Forschungsgegenstand machen. Fragen des Strafrechts und Öffentlichen Rechts der Nachkriegszeit sind bereits eingehend erforscht. Dies betrifft vor allem die Bereiche rund um das Fortbestehen des deutschen Reiches sowie die Prozesse betreffend die Kriegsverbrechen.<sup>20</sup> Dies gilt jedoch nicht für die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte nach 1945. Dem trägt diese Arbeit mit der Einordnung der erstinstanzlichen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen aus diesem Zeitraum entsprechend Rechnung. Anhand konkreter Urteile sollen die arbeitsrechtlichen Wertvorstellungen der Nachkriegszeit aufgezeigt werden.

Das dieser Arbeit zugrunde liegende Archivmaterial der Abteilung Rheinland des Landesarchivs NRW besteht aus 743 Urteilen<sup>21</sup> der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, welche in Nordrhein-Westfalen und mithin in der britischen Zone lagen. Diese Zone umfasste überdies noch die Länder Schleswig-Holstein, Niedersachsen und die Hansestadt Hamburg.<sup>22</sup> Von den 743 Urteilen befassten sich 182 Urteilsbegründungen mit den soeben genannten Gesetzen. Dabei bezogen sich die Urteile hauptsächlich auf Verfahren, in denen Arbeitnehmer Ansprüche gegenüber ihren Arbeitgebern durchzusetzen versuchten. Nur in ganz vereinzelten Fällen ging es hingegen um Klagen der Arbeitgeber gegen ihre Arbeitnehmer, beispielsweise bezüglich der Rückzahlung zuviel geleisteter Lohnzahlungen.

Im Folgenden werden die Urteile ausführlich dargestellt, in deren Entscheidungsgründen sich die Gerichte eingehend mit der Weitergeltung der nationalsozialistischen Gesetze auseinandergesetzt haben. Die Schwerpunkte der Arbeit ergeben sich dementsprechend aus den Auswertungen des Archivmaterials.

Im Rahmen dessen soll unter anderem die Frage Beantwortung finden, auf welche Weise und in welchen Fällen die Parteien die fortgeltenden arbeitsrechtlichen Normen in ihrem Vortrag verwendet haben. Dabei sollen auch die Konstellationen dargestellt werden, in denen der fortgeltende NS-Normbestand typischerweise entscheidungserheblich war. Überdies soll umfassend dargelegt werden, wie die Arbeitsgerichte mit dem nationalsozialistisch geprägten Recht umgegangen sind. Wurden die Normen weiterhin

<sup>20</sup> Bedau, *Entnazifizierung des Zivilrechts*, S. 19 f.

<sup>21</sup> Signaturbestände Ger.Rep. 306 Nr. 28, 29, 37-47; Ger.Rep. 387 Nr. 3-18; Ger.Rep. 458 Nr. 1-4.

<sup>22</sup> Gmür/Roth, *Grundriss der deutschen Rechtsgeschichte*, Rn. 488.

angewendet? Behielten die Gerichte die auf Basis der nationalsozialistischen Ideologie bisher gängige Rechtssprechung bei oder veränderten sie diese? Des Weiteren soll herausgearbeitet werden, ob die nationalsozialistischen Wertvorstellungen im Rahmen der Anwendung der Normen ersetzt wurden und welche Wertungen anstelle der NS-Maßstäbe herangezogen wurden. Die Beantwortung dieser Fragestellungen verspricht einen hohen Erkenntniswert, da keineswegs eindeutig feststand, an welchen Wertvorstellungen sich die Gerichte nach 1945 orientieren sollten.

Im Zuge all dessen soll zunächst jeweils die geschichtliche Entwicklung der jeweiligen nationalsozialistisch geprägten Norm und sodann ihr Regelungsgehalt dargestellt werden. Daran schließt sich eine kurze statistische Auswertung des Archivmaterials an, bevor im Anschluss die Konstellationen herausgearbeitet werden sollen, in denen die Normen typischerweise entscheidungserheblich waren.

Den Schwerpunkt der Untersuchung bildet die darauf folgende Wiedergabe der Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf. Dabei richtet sich das Augenmerk auf die Verfahren, in denen sich die Gerichte ausführlich mit der Weitergeltung des NS-Normbestands auseinanderzusetzen hatten. In einem ersten Teil wird der jeweilige Lebenssachverhalt, gefolgt von den Entscheidungsgründen, dargestellt. Sodann wird die Vorgehensweise der Gerichte bei der Anwendung der jeweiligen Norm dargelegt. Im Anschluss daran wird abschließend jeweils die Entscheidung des jeweiligen Gerichts in den Kontext der übrigen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung gestellt. Den letzten Abschnitt der vorliegenden Arbeit bildet schließlich eine die Entnazifizierung der Normen betreffende zusammenfassende Darstellung der Vorgehensweise der Gerichte.

## II. DAS GESETZ ZUR ORDNUNG DER NATIONALEN ARBEIT

Durch die Bestimmungen des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (im Folgenden AOG) wurde der Kündigungsschutz weiter ausgebaut, der erstmalig im Betriebsrätegesetz von 1920 seinen Niederschlag gefunden hatte.

### 1. Das Betriebsrätegesetz von 1920

Das Betriebsrätegesetz vom 04.02.1920, das insbesondere die Betriebsverfassung regelte, führte erstmals einen allgemeinen Kündigungsschutz ein.<sup>23</sup> Mit dem Betriebsrätegesetz kam der Gesetzgeber erstmals dem Auftrag der Schaffung eines einheitlichen Arbeitsrechts gemäß Art. 157 Abs. 2 WRV nach.<sup>24</sup> Für Betriebe ab einer Größe von zwanzig Beschäftigten sah es die Verpflichtung vor, Betriebsräte zu gründen.<sup>25</sup> Überdies konnte ein gekündigter Arbeitnehmer oder der Betriebsrat selbst das Arbeitsgericht in den Fällen anrufen, in denen der Betriebsrat den Einspruch gegen die Kündigung als begründet ansah.<sup>26</sup> Bei einem berechtigten Einspruch verurteilte das Gericht den Arbeitgeber sodann zur Zahlung einer Entschädigung, wenn dieser die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ablehnte.<sup>27</sup> Über die Möglichkeit der Zahlung der Entschädigung hatte es der Arbeitgeber jedoch stets in der Hand Arbeitsverhältnisse wirksam zu beenden. Eine Bestandsgarantie hinsichtlich der Arbeitsplätze wurde über das Betriebsrätegesetz mithin nicht geschaffen. Nichtsdestotrotz stellten diese Entwicklungen den Grundstein für die gleichberechtigte Mitwirkung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen und der Gehälter dar.<sup>28</sup>

### 2. Regelungsinhalt

Das AOG vom 20.01.1934<sup>29</sup> hob unter anderem das Betriebsrätegesetz auf. Durch das AOG kam es zur Regelung des äußeren Aufbaus der Betriebe. Das Führerprinzip wurde in § 1 AOG verankert, nach welchem im Betrieb der Unternehmer als Führer des Betriebs, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft im Rahmen der Betriebsgemeinschaft zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat arbeiten sollten.<sup>30</sup> Folglich manifestierte sich im AOG die im Staatsinteresse liegende zentralistisch-autoritäre Betriebsstruktur<sup>31</sup>.

<sup>23</sup> RGBl. I 1920, S. 147; Becker, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis, S. 124.

<sup>24</sup> Brauchitsch, Staatliche Zwangsschlichtung, S. 52; Eisenhardt, Deutsche Rechtsgeschichte, Rn. 611; Nörr, Zwischen den Mühlsteinen, S. 179.

<sup>25</sup> Fitting, RdA 1948, S. 89; Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, S. 222 f.

<sup>26</sup> Nikisch, RdA 1953, S. 81, 83; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 37.

<sup>27</sup> Hueck, SSA 1949, S. 118, 119; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 37.

<sup>28</sup> Horn, in: Sozialgeschichte der Bundesrepublik Deutschland, S. 324, 331; Laufs, Rechtswentwicklungen in Deutschland, S. 365.

<sup>29</sup> RGBl. I, S. 45 ff.

<sup>30</sup> Ramm, KJ 1968, S. 108, 111; Göller, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts, S. 73.

<sup>31</sup> Meder, Rechtsgeschichte, S. 418.



Gemäß § 2 Abs. 1 AOG entschied der Führer des Betriebs gegenüber der Gefolgschaft in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch dieses Gesetz geregelt wurden. Er hatte mithin die unbeschränkte Weisungsbefugnis inne. Ihn traf jedoch auch eine Fürsorgepflicht, nach der er sämtliche Vorkehrungen zu treffen hatte, um seine Beschäftigten vor tätigkeitsbezogenen Gefahren zu schützen.<sup>32</sup>

Der Gefolgschaft hingegen standen keine Mitbestimmungsrechte zu. Vielmehr musste sie nach § 2 Abs. 2 Satz 2 AOG dem Führer des Betriebs die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue halten. So konnten sich ohne individuelle Vereinbarung der Parteien aus dem das ganze Arbeitsverhältnis beherrschenden Treuegedanken Nebenpflichten des Arbeitnehmers ergeben.<sup>33</sup> Diesem Gedanken folgend hatte der Arbeitnehmer die Interessen seines Arbeitgebers wahrzunehmen und jegliches Verhalten zu unterlassen, das den Betriebsführer schädigen konnte.<sup>34</sup> Inhalt und Umfang dieser Pflichten richteten sich nach der jeweiligen Stellung des Arbeitnehmers sowie der Art seiner Tätigkeit.<sup>35</sup> Beispielsweise fielen die Anzeigepflicht von Betriebsgefahren, das Unterlassen rufschädigender Äußerungen sowie die Pflicht zu kollegialem Verhalten darunter.<sup>36</sup> Inhalt und Umfang der Treuepflicht im Sinne von § 2 Abs. 2 Satz 2 AOG entsprachen mithin der Ausgestaltung des Treuegedankens aus der Weimarer Zeit.<sup>37</sup>

Für größere Wirtschaftsgebiete wurden gemäß § 18 Abs. 1 AOG sogenannte Reichstreuhand der Arbeit ernannt, die u.a. Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen sowie Tarifordnungen festsetzen konnten und deren Durchführung überwachten.<sup>38</sup> Damit hatten die Reichstreuhand der Arbeit die Möglichkeit, die Arbeitszeit, die Höhe des Arbeitsentgelts sowie die Arbeitsgestaltung zu regeln. Die wichtigste Funktion der Reichstreuhand der Arbeit war die Schlichtung, das heißt die Herbeiführung gütlicher Einigungen zwischen Betriebsführern und Gefolgschaft zur Erhaltung des Arbeitsfriedens.<sup>39</sup> Die Reichstreuhand der Arbeit unterstanden als Verwaltungsbehörden der Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministers.<sup>40</sup>

Im fünften Abschnitt des AOG war der Kündigungsschutz geregelt. Wurde einem Angestellten oder Arbeiter nach einjähriger Beschäftigung in dem gleichen Betrieb oder dem gleichen Unternehmen gekündigt, so konnte er, wenn es sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens zehn Beschäftigten handelte, nach § 56 Abs. 1 AOG binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Wider-

---

<sup>32</sup> Dersch, RdA 1949, S. 325; Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 122.

<sup>33</sup> Siebert, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, S. 100 f.; Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 96; Klatt, Treuepflichten im Arbeitsverhältnis, S. 280.

<sup>34</sup> Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 96.

<sup>35</sup> Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 96.

<sup>36</sup> Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 96.

<sup>37</sup> Kaskel, Arbeitsrecht, S. 78.

<sup>38</sup> Radke, ArbUR 1965, S. 302, 304; Heuel, Der umworbene Stand, S. 511.

<sup>39</sup> Kranig, in: Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte, S. 441, 460; Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 196 f.

<sup>40</sup> Mansfeld/Pohl, Die Ordnung der nationalen Arbeit, Vorbem. § 18 AOG, S. 253; Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 198.

ruf der Kündigung klagen, dass diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt sei. Zur Feststellung des Vorliegens der unbilligen Härte war eine Abwägung zwischen dem Interesse des Arbeitgebers an der Kündigung sowie des Arbeitnehmers an dem Bestand seines Arbeitsplatzes vorzunehmen, wobei auch ideelle und vermögensrechtliche Aspekte mit einzubeziehen waren.<sup>41</sup> Erkannte das Gericht auf Widerruf der Kündigung, war gemäß § 57 Abs. 1 AOG im Urteil von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, dass der Arbeitgeber den Widerruf ablehnte.

Durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 wurde das AOG zum 01.01.1947 aufgehoben.<sup>42</sup>

### **3. Statistische Auswertung und typische Konstellation**

Von den 21 Verfahren vor den Arbeitsgerichten Duisburg und Essen sowie dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf zwischen 1945 und 1949, in denen es um die Weitergeltung des AOG ging, wurde das Gesetz in 13 Verfahren weiter angewendet. Dabei begründeten die Kammern die weitere Anwendung in 8 Urteilen. In den übrigen 5 Urteilen wurde das AOG hingegen begründungslos weiter angewendet.

Die Konstellation, in der das AOG typischerweise entscheidungserheblich war, war die der Kündigungswiderrufsklage gemäß § 56 AOG. Hierbei klagte ein Arbeitnehmer entweder auf Widerruf der Kündigung oder auf Feststellung, dass seine Kündigung unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis weiter fortbestehe.

### **4. Die Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf**

#### **a. Verfahren Ca 144/46**

##### *aa. Urteil*

Vor dem Arbeitsgericht Duisburg klagte in dem Verfahren Ca 144/46 eine kaufmännische Angestellte primär auf Feststellung, dass die gegen sie ausgesprochene Kündigung unwirksam sei und hilfsweise auf Widerruf dieser Kündigung. Damit stützte sie ihren Hauptantrag auf § 242 BGB und ihren Hilfsantrag auf § 56 AOG. Die Klägerin war seit 1926 bei der beklagten GmbH angestellt. Nach der Zustimmung durch das Arbeitsamt war der Klägerin am 13.11.1945 zum 30.06.1946 gekündigt worden.

Die Klägerin behauptete, die Kündigung sei nur eine vorsorgliche gewesen. Sie hätte keine Entlassungspapiere erhalten. Daher habe sie nach ihrem Urlaub am 01.07.1946 ihren Dienst wieder aufgenommen und ihn bis zum 04.07.1946 versehen. An diesem Tag sei ihr ein vom 02.07.1946 datiertes Schreiben zur Anerkennung vorgelegt worden, in dem auf eine zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung Bezug genommen wurde, nach der die Parteien eine auf den Monat Juli 1946 begrenzte aushilfsweise Weiterbeschäftigung zum Zweck der Anlernung des Nachfolgers der Klägerin vereinbart hätten.

---

<sup>41</sup> Göller, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts, S. 75; Mansfeld, Die Ordnung der nationalen Arbeit, S. 54; Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Vorbem. § 18 Rn .3.

<sup>42</sup> Kranig, Arbeitsrecht im NS-Staat, S. 14; Nikisch, BB 1947, S. 89.

Das Schreiben habe überdies den Hinweis enthalten, dass es aufgrund der lediglich zeitlich begrenzten Weiterbeschäftigung einer neuen Kündigung durch die Beklagte nicht bedürfe. Dieses Schreiben sei von der Klägerin nicht unterzeichnet worden, da zuvor keine derartige mündliche Vereinbarung getroffen worden sei. Daraufhin sei ihre Entlassung erfolgt. Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass die Kündigung zum 30.06.1949 wegen der stillschweigenden Weiterbeschäftigung nicht wirksam geworden sei und das frühere Arbeitsverhältnis infolgedessen fortbestanden habe.

Des Weiteren stützte sich die Klägerin in ihrem Vortrag darauf, die Kündigung stelle eine unbillige Härte dar. Auch sei sie nicht durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt gewesen. Die Klägerin verwies überdies auf ihr Alter von 50 Jahren, aufgrund dessen es ihr kaum möglich sein werde, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Sie habe 20 Jahre lang für die Beklagte gearbeitet. Aufgrund der Kündigung würde sie auch ihre Pensionsanswartschaft aus ihren 20 Dienstjahren verlieren. Die Beklagte beschäftige jüngere weibliche Arbeitskräfte weiter, obwohl diese eine Kündigung wirtschaftlich bei weitem nicht so hart treffen würde.

Die Beklagte begründete ihren Klageabweisungsantrag damit, dass es am 01.07.1946 zu einer mündlichen Vereinbarung dergestalt zwischen den Parteien gekommen sei, dass die Klägerin einer Weiterbeschäftigung für den Monat Juli 1946 zur Einweisung ihres Nachfolgers zugestimmt habe. Nachdem die Klägerin am 04.07.1946 die diesbezügliche schriftliche Bestätigung abgelehnt habe, sei sie entlassen worden. Im Übrigen sei die Kündigung wegen der Überbesetzung der Verwaltung mit Personal notwendig gewesen. Die Wahl sei dabei gemäß der Betriebsvereinbarung für Entlassungen unter anderem auch auf die Klägerin gefallen. Dabei habe das Einverständnis des Betriebsrats vorgelegen.

Die Kammer wies die Klage durch den Vorsitzenden Richter Ingendaa unter Mitwirkung der Arbeitsrichter Pelzer und Konrad als Beisitzer ab. In der zeitlich befristeten Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 30.06.1946 hinaus sei keine konkludente Rücknahme der Kündigung zu sehen. Bezüglich des Hilfsantrags, der sich auf § 56 AOG stützte, führte das Gericht aus, dass dieser bereits aufgrund der Versäumung der zweiwöchigen Frist zur Klageerhebung abzuweisen sei. Auch könne sich die Klägerin nicht darauf berufen, dass ihre Entlassung sich als missbräuchliche Ausübung des Kündigungsrechts darstelle. Die Kündigung stelle sich nicht als eine gegen die Klägerin persönlich gerichtete Maßnahme dar. Denn der Betriebsrat hätte bewiesenermaßen bereits seit längerer Zeit den Personalüberschuss beanstandet und einen Abbau gefordert. Für die Auswahl der betroffenen Personen seien im Rahmen einer Betriebsvereinbarung allgemeine Richtlinien erlassen worden, durch deren Anwendung die Klägerin von der Kündigung betroffen worden sei. Zweifelsfrei treffe die Kündigung die Klägerin besonders hart. Jedoch schließe diese fast in jeder Kündigung liegende Härte die Feststellung nicht aus, dass die Entlassung durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt und infolgedessen nicht ohne wesentlichen Grund erfolgt sei. Überdies könne aus den von der Beklagten für Pensionszahlungen bereitgestellten Mitteln ohne Rechtsanspruch von den früheren Angestellten der Beklagten Zahlungen beantragt werden.

*bb. Fazit*

Auf die mit dem Hilfsantrag geltend gemachte Kündigungswiderrufsklage wendete die Kammer § 56 AOG an ohne auf dessen nationalsozialistischen Hintergrund einzugehen. Das Gericht führte aus, dass die Klägerin die zweiwöchige Klagefrist versäumt hätte. Problematisch erscheint die Anwendung des AOG insbesondere deshalb, da die mündliche Verhandlung erst am 19.04.1947 stattfand. Das AOG war zu diesem Zeitpunkt bereits durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 zum 01.01.1947 aufgehoben worden. Diesbezüglich zeigte die Kammer jedoch kein Problembewusstsein. Im Folgenden prüfte die Kammer sodann die Voraussetzungen des § 56 AOG. Im Zuge dessen verneinte sie eine unbillige Härte der Kündigung und stellte fest, dass die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt gewesen sei.

**b. Verfahren Ca 80/46***aa. Urteil*

In dem Verfahren Ca 80/46 klagte ein Landarbeiter vor dem Arbeitsgericht Duisburg gegen einen Landwirt auf Feststellung, dass die gegen ihn ausgesprochene Kündigung unwirksam sei sowie auf Zahlung ausstehenden Arbeitslohns. Mit seinem Klageabweisungsantrag verband der beklagte Arbeitgeber die Widerklage, festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis am 31.12.1946, hilfsweise am 30.04.1947, durch die Kündigung beendet worden sei.

Der Kläger war seit Mai 1942 als Landarbeiter auf dem Pachthof des Beklagten beschäftigt. Bei Beginn des Dienstverhältnisses bezog er eine zum Hof gehörende Werkswohnung mit sechs Wohnräumen, Stallung und Eigenbewirtschaftung von sechs bis acht Morgen Land. Vertraglich wurde als Kündigungstermin der 31.03. und der 31.10. sowie eine einmonatige Kündigungsfrist vereinbart. Nach der Einführung der Sommerzeit Mitte April 1946 gab sich der Kläger dem Beklagten gegenüber fälschlicherweise als gewählter Betriebsobmann aus und führte entgegen dem Willen des Beklagten eine Vorverlegung der Arbeitszeit ein. Im Rahmen einer diesbezüglichen Auseinandersetzung bezeichnete der Kläger den Beklagten als Arbeiterfeind. Daraufhin kündigte der Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 18.04.1946 zum 01.11.1946 die Werkswohnung mit Garten, Ackerland und Weide. Mit gesondertem Schreiben vom 03.10.1946 kündigte er das Arbeitsverhältnis zum gleichen Termin. Das Arbeitsamt stimmte der Lösung des Arbeitsverhältnisses am 10.12.1946 zu. Seit dem 01.01.1947 verzichtete der Beklagte auf die weitere Diensterbringung durch den Kläger.

Der Kläger behauptete, durch den Beklagten zu der Äußerung „Arbeiterfeind“ provoziert worden zu sein. Die Kündigung sei unbegründet gewesen und stelle eine unbillige Härte dar. Seit dem 01.01.1947 stehe überdies sein Lohn aus.

Dagegen war der Beklagte der Ansicht, aufgrund des Verhaltens des Klägers zumindest zu einer fristgerechten Kündigung berechtigt gewesen zu sein. Ein Kündigungsgrund habe mit der widerrechtlich durchgeführten Arbeitszeitveränderung sowie der

groben Beleidigung vorgelegen. Überdies gehöre sein Pachthof zu den am schwersten beschädigten Höfen am Niederrhein.

Die Kammer wies die Klage durch den Vorsitzenden Richter Ingendaas durch Teilurteil mit der Einschränkung ab, dass die Entscheidung über die Lohnforderung mangels Entscheidungsreife einem späteren Urteil vorbehalten bleibe. Auf die Widerklage hin wurde festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zum 30.04.1947 wirksam gekündigt worden sei.

Die Kündigung vom 18.04.1946 zum 31.10.1946 sei mangels Zustimmung des Arbeitsamts unwirksam gewesen. Sie sei jedoch als fristgerechte Kündigung zum 30.04.1947 wirksam geworden. Sie sei nicht rechtsmissbräuchlich erklärt worden. Dadurch, dass der Kläger vorgegeben hatte Betriebsobmann zu sein, die eigenmächtige Arbeitszeitanordnung sowie durch die Betitelung des Beklagten als Arbeiterfeind habe ein hinreichender Kündigungsgrund bestanden. Einen Missbrauch des Kündigungsrechts habe das Gericht umso weniger festzustellen vermocht, als der gesamte Pachthof in erheblichem Umfang zerstört und beschädigt worden sei und dies ein unbedingtes Zusammenstehen der Betriebsangehörigen umso notwendiger mache. Soweit sich die Klage auf § 56 AOG stütze, sei sie zulässig, jedoch unbegründet. Den Kläger habe die Kündigung insbesondere im Hinblick auf den Verlust der Werkswohnung außerordentlich hart getroffen. Aufgrund des durch das Verhalten des Klägers erheblich gestörten Arbeitsfriedens konnte eine unbillige Härte jedoch nicht festgestellt werden.

#### *bb. Fazit*

Zunächst prüfte die Kammer, ob sich die Kündigung als rechtsmissbräuchlich darstellte. Dabei richtete sie sich indirekt nach den Vorgaben des § 242 BGB. Letztlich verneinte das Gericht einen Rechtsmissbrauch, da in dem Fehlverhalten des Klägers ein hinreichender Kündigungsgrund gesehen werden könne. Sodann verwies die Kammer auf die erheblichen Beschädigungen des Pachthofs des Beklagten. Dadurch verdeutlichte sie die nachkriegsbedingte Notsituation des Beklagten, die den Ausspruch der Kündigung rechtfertige. Im Anschluss daran wendete das Gericht § 56 AOG an, ohne ein entsprechendes Problembewusstsein aufzuzeigen. Die Richter prüften die Voraussetzungen der Norm und kamen zu dem Ergebnis, dass die Kündigung keine unbillige Härte darstelle.

### **c. Verfahren Sa 58/47**

#### *aa. Urteil*

In dem Berufungsverfahren Sa 58/47 vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf wandte sich der Landarbeiter aus dem soeben dargestellten Verfahren Ca 80/46 gegen das am 29.04.1947 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg.

Die Kammer wies die Berufung auf die mündliche Verhandlung vom 06.06.1947 durch den Präsidenten Dr. Monjau als unbegründet zurück. Das Gericht führte zunächst aus, dass das AOG bei der Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits Anwendung finden müsse, obwohl das Gesetz durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 auch für die britische Zone aufgehoben worden sei, da der Prozess schon vor der Aufhebung

des Gesetzes anhängig gewesen wäre. Die Kündigung sei nicht als unbillig hart einzustufen. Im Allgemeinen stelle sich jede Kündigung als eine Härte dar. Eine Härte liege sicher vor, wenn der Gekündigte nach Lage der wirtschaftlichen Verhältnisse voraussichtlich in nächster Zeit keine andere Arbeit würde finden können. Aber selbst wenn er eine andere Stelle finden würde, könne die Kündigung doch aus anderen Gründen eine Härte bedeuten. Diese Härte müsse jedoch eine unbillige sein. Um eine solche feststellen zu können, müsste das Interesse des Klägers am Erhalt seiner Arbeitsstelle sowie das Interesse des Beklagten an der Entlassung gegeneinander abgewogen werden. Während beim Kläger seine gesamten persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse zu berücksichtigen seien, müssten auf Beklagtenseite dessen Betriebsinteresse sowie sein persönliches Interesse Beachtung finden. Nach einer entsprechenden Abwägung konnte das Gericht die Kündigung nicht als unbillig hart einstufen. Zum einen habe der Kläger den Beklagten beleidigt. Zum anderen habe sich der Kläger durch die eigenmächtige Arbeitszeitanordnung gegen die Anordnungen des Beklagten aufgelehnt und die Arbeitsdisziplin gestört. Dies sei äußerst verwerflich, da es bei der großen Lebensmittelkrise und der Not der tätigen Bevölkerung auf jede Arbeitskraft in der Landwirtschaft ankomme. Außerdem verwies das Gericht auf die durch die Kriegsereignisse in erheblichem Umfang zerstörten Wohn- und Wirtschaftsgebäude des Beklagten, was ein unbedingtes Zusammenhalten aller Betriebsangehörigen erfordere.

#### *bb. Fazit*

In diesem Verfahren wurde die folgende Argumentationsstruktur des Gerichts deutlich. Die Kammer ging deutlich auf die Problematik des nationalsozialistischen Hintergrunds des AOG ein, welches zum 01.01.1947 aufgehoben worden war. Die Anwendung des AOG rechtfertigte das Gericht damit, dass der Prozess schon vor der Aufhebung des AOG anhängig gemacht worden sei. Dies kann anhand des vorliegenden Archivmaterials nicht nachvollzogen werden, da das einzig relevante Datum, dass dem Urteil der ersten Instanz entnommen werden kann, das der mündlichen Verhandlung vom 29.03.1947 ist. Abgesehen davon erscheint das Argument des Gerichts äußerst problematisch, da das AOG mit Ablauf des 31.12.1946 seine Gültigkeit verloren hatte und von den Gerichten nicht mehr angewendet werden durfte. Das Gericht prüfte sodann die Voraussetzungen des § 56 AOG. Dabei stellte es fest, dass die Kündigung keine unbillige Härte darstellte, da die Abwägung des Interesses des Arbeitgebers an der Entlassung und das Interesse des Arbeitnehmers am Erhalt seiner Arbeitsstelle zu Gunsten des Arbeitgebers ausgefallen sei. Ausschlaggebend seien in diesem Zusammenhang die Beleidigung sowie die eigenmächtige Arbeitszeitanordnung durch den Kläger gewesen. Um die besondere Verwerflichkeit des Verhaltens des Klägers aufzuzeigen, verwies das Gericht zusätzlich auf die nachkriegsbedingte Notsituation. Diesbezüglich zählte es die große Lebensmittelkrise, die Not der tätigen Bevölkerung sowie die erheblichen Beschädigungen der Wohn- und Wirtschaftsgebäude des Beklagten auf. Diese Aspekte dienten der Rechtfertigung der Kündigung.

#### **d. Verfahren Ca 24/47**

##### *aa. Urteil*

Vor dem Arbeitsgericht Duisburg klagte in dem Verfahren Ca 24/47 ein Diplomvolkswirt, der in einer Draht- und Hanfseilfabrik in Essen angestellt gewesen war, auf Widerruf seiner Kündigung und stütze sich dabei auf § 56 AOG.

Seit 1932 war der Kläger als kaufmännischer Angestellter und ab 1934 als Prokurist im Betrieb der Beklagten tätig. Persönlich haftende Gesellschafter der Beklagten waren der Vater und eine Tante des Klägers. Dem Kläger wurde mit Schreiben vom 27.07. und 10.08.1946 die Prokura entzogen. Mit Zustimmung des Arbeitsamts kündigten die Gesellschafter dem Kläger sodann mit Schreiben vom 24.09.1946 zum 31.03.1947.

Der Kläger behauptete, die Kündigung bedeute für ihn eine unbillige Härte und sei auch nicht durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt. Seit 1932 habe er seine gesamte Arbeitskraft dem Betrieb der Beklagten gewidmet und besitze überdies die fachliche Eignung zur Führung des Betriebs.

Die Beklagte behauptete, der Kläger habe durch sein Verhalten und durch unzulässige Eigenmächtigkeiten die Zusammenarbeit im Betrieb erheblich gestört. Überdies sei das Vertrauen in den Kläger restlos gestört, da er seinen buchhalterischen Aufgaben nicht nachgekommen sei und infolgedessen Missstände aufgetreten seien.

Die Kammer wies die auf Kündigungswiderruf gerichtete Klage durch den Vorsitzenden Ingendaa ab. Dabei führte das Gericht zunächst aus, dass das AOG bei der Entscheidung des Rechtsstreits Anwendung finde, da die auf § 56 AOG gestützte Klage bereits am 09.10.1946 und damit vor der Aufhebung des AOG durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 erhoben worden war. Eine unbillige Härte konnte das Gericht nicht feststellen. Die Kündigung war gerechtfertigt, da der Kläger durch die mangelhafte Buchführung das Vertrauen der Gesellschafter restlos verspielt habe. Ein Weiterverbleiben des Klägers im Betrieb gefährde den Bestand und die Leistungen des kleinen Familienunternehmens. Daher war die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt und geradezu geboten. Schlussendlich führte die Kammer aus, dass bei Bejahung der Betriebsbedingtheit der Entlassung gemäß § 56 AOG der Anspruch des Klägers auf Widerruf der Kündigung entfalle.

##### *bb. Fazit*

Die Argumentationsstruktur in diesem Verfahren entspricht der des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf aus dem soeben dargestellten Berufungsverfahren Sa 58/47. Auch hier wurde die Anwendbarkeit des AOG bejaht, da die Klage bereits am 09.10.1946 und damit vor Aufhebung des AOG erhoben worden sei. Aus dieser Argumentation wird deutlich, dass sich die Kammer des Problems des nationalsozialistischen Hintergrunds des AOG bewusst gewesen war. Auch hier erscheint die weitere Anwendung des AOG äußerst problematisch, da das Gesetz bereits seit dem 01.01.1947 keine Gültigkeit mehr besaß. Im Folgenden erfolgte eine Prüfung der Voraussetzungen des § 56 AOG. Die Kündigung stelle keine unbillige Härte dar, da die Buchführung des Klägers mangelhaft



gewesen sei. Überdies sei die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt gewesen, da die mangelhaften Leistungen des Klägers den Bestand des Familienunternehmens gefährdet hätten. Daher wies die Kammer die Klage als unbegründet ab.

#### **e. Verfahren Sa 121/47**

##### *aa. Urteil*

Vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf wandte sich in dem Berufungsverfahren Sa 121/47 der Diplomvolkswirt aus dem soeben dargestellten Verfahren Ca 24/47 gegen das am 17.05.1947 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg.

Die Kammer änderte auf die Berufung des Klägers durch den Präsidenten Dr. Monjaus als Vorsitzenden das am 17.05.1947 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg mit der Maßgabe ab, dass die Beklagte verurteilt wurde, die am 27.09.1946 ausgesprochene Kündigung des mit dem Kläger abgeschlossenen Dienstvertrags zu widerrufen. Für den Fall der Ablehnung des Widerrufs habe sie an den Kläger eine Entschädigung von 4.208,00 Reichsmark unter Abzug der Lohnsteuern und sozialen Lasten zu zahlen.

Der Kläger bekräftigte seinen Vortrag hinsichtlich der unbilligen Härte der Kündigung dahingehend, dass er durch die Kündigung aus seinem Lebenswerk herausgerissen werden würde, obwohl er als Nachfolger seines Vaters vorgesehen gewesen sei.

Zunächst führte die Kammer aus, dass das AOG bei der Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits angewendet werden müsse, obwohl es durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 auch für die britische Zone nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der Militärregierung mit Wirkung vom 01.01.1947 aufgehoben worden sei, da der Prozess schon vor der Aufhebung des AOG anhängig war und verhandelt wurde. Die für die Anwendung des § 56 AOG vorgeschriebene Frist habe der Kläger gewahrt. Der Anspruch auf Widerruf der Kündigung setze eine rechtswirksame Kündigung voraus, die nach allgemeinen bürgerlich-rechtlichen Grundsätzen den Arbeitsvertrag beenden würde. Das Gericht bejahte die Rechtswirksamkeit der Kündigung aufgrund der Zustimmung des Arbeitsamtes. Bei der sich anschließenden Prüfung der unbilligen Härte und der Betriebsbedingtheit der Kündigung stellte das Gericht zunächst fest, dass im Allgemeinen jede Kündigung eine Härte darstellen könne. Eine Härte liege sicher vor, wenn der Gekündigte nach Lage der wirtschaftlichen Verhältnisse voraussichtlich in der nächsten Zeit keine andere Arbeit finden könne. Selbst wenn er diese jedoch finden würde, könne die Kündigung doch aus anderen Gründen eine Härte darstellen. Diese Härte müsse jedoch eine unbillige sein. Zu deren Feststellung müssten das Interesse des Klägers an der Erhaltung seiner Arbeitsstelle gegen das Interesse des Beklagten an der Entlassung des Klägers gegeneinander abgewogen werden. Während auf der klägerischen Seite dessen gesamten persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse zu berücksichtigen seien, müssten bei der Beklagten das Betriebsinteresse sowie ihr persönliches Interesse Beachtung finden. Nach einer entsprechenden Abwägung sei die Kündigung als unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt anzusehen. Selbst die härteste Unbilligkeit müsse hinter den Betriebsnotwendigkeiten zurücktreten. Die Be-



triebsbedingtheit liege vor, wenn die betrieblichen Erfordernisse der notwendige Anlass zur Kündigung seien. Diesbezüglich sei die Beklagte ihrer Beweispflicht nicht hinreichend nachgekommen. Überdies treffe die Kündigung den Kläger unbillig hart, da die Vorwürfe der Beklagten als geringfügig einzuschätzen seien und sie aus persönlichen Gründen herrühren würden. Daher sei die Beklagte verpflichtet, den Kläger wieder einzustellen oder ihm eine angemessene Abgangsentschädigung zu zahlen. Bezüglich der Höhe der Entschädigung verwies das Gericht auf die in § 58 AOG genannte Dauer des Arbeitsverhältnisses.

#### *bb. Fazit*

Die Argumentationsstruktur aus diesem Verfahren ist identisch mit der des vorgenannten Verfahrens Sa 58/47 des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Urteilsbegründungen deshalb gleichen, da in beiden Fällen jeweils der Präsident des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf Dr. Monjau den Vorsitz der Kammer innehatte. Auch in dem Verfahren Sa 121/47 ging das Gericht deutlich auf die Problematik des nationalsozialistischen Hintergrunds des AOG ein. Es brachte das gängige Argument, der Prozess sei schon vor Aufhebung des AOG anhängig gemacht und verhandelt worden. Anschließend prüfte es die Voraussetzungen des § 56 AOG. Der Kläger habe die zweiwöchige Klagfrist gewahrt. Es folgte eine gängige Begründung zur Feststellung der unbilligen Härte der Kündigung: Im Allgemeinen stelle jede Kündigung eine Härte dar. Eine Härte liege sicher vor, wenn der Gekündigte nach Lage der wirtschaftlichen Verhältnisse voraussichtlich in der nächsten Zeit keine andere Arbeit finden werde. Die Härte müsse jedoch eine unbillige sein. Vorliegend sei die Kündigung unbillig hart gewesen, da nur geringe Vorwürfe gegen den Kläger erhoben worden seien und die Kündigung persönlich motiviert schien. Überdies hätte die Beklagte nicht hinreichend Beweis dafür angetreten, dass die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt gewesen war. Daher sei die Beklagte verpflichtet, den Kläger wieder einzustellen oder ihm eine angemessene Entschädigung zu zahlen. Bezüglich der Höhe der möglichen Entschädigung verwies das Gericht auf § 58 AOG.

### **f. Verfahren Ca 263/49**

#### *aa. Urteil*

In dem Verfahren Ca 263/49 vor dem Arbeitsgericht Duisburg klagte ein Vermessungstechniker aus Duisburg-Hamborn gegen die Stadt Duisburg auf Feststellung, dass die gegen ihn ausgesprochene fristgemäße Kündigung unwirksam sei.

Seit 1920 war der Kläger beim Katasteramt in Duisburg tätig. Von 1939 an war der Kläger zum Wehrdienst einberufen und kehrte am 11.05.1948 aus englischer Kriegsgefangenschaft zurück. Er meldete sich am 28.05.1948 zum Dienst beim Katasteramt Duisburg und nahm am 03.06.1948 seinen Dienst wieder auf. Der Kläger war Mitglied der NSDAP und mehrerer Gliederungen der nationalsozialistischen Bewegung. Gemäß der Entscheidung des Entnazifizierungsausschusses Duisburg vom 30.08.1948 wurde der Kläger in die Kategorie IV eingestuft. Am 08.09.1948 kündigte die Regierung in Düs-

seldorf als damals noch zuständige Behörde das Dienstverhältnis des Klägers form- und fristgerecht zum 31.03.1949 aus politischen Gründen. Das Arbeitsamt stimmte der Kündigung mit Bescheid vom 24.07.1948 zu. Gegen diese Kündigung erhob die zuständige Gewerkschaft im Auftrag des Klägers Einspruch. Die Regierung in Düsseldorf gab dem Einspruch mit Schreiben vom 07.02.1949 nicht statt und überließ die Entscheidung dem Oberstadtdirektor der Stadt Duisburg. Mit Schreiben vom 30.03.1949 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts weiter beschäftigt werde.

Der Kläger behauptete, die Kündigung sei aus politischen Gründen zu einem Zeitpunkt erfolgt, als er bereits vom Entnazifizierungsausschuss in die Kategorie IV eingestuft worden sei. Gemäß der Anordnung der Militärregierung vom 04.09.1948 dürfe jedoch nach dem 01.06.1948 keine Entfernung politisch Belasteter aus dem Arbeitsverhältnis mehr erfolgen, wenn die Entfernung nicht auf ausdrückliche Anordnung der Militärregierung oder der zuständigen deutschen Entnazifizierungsbehörden zu erfolgen habe. Die Kündigung stelle daher eine unzulässige Rechtsausübung dar. Überdies verstoße sie auch gegen Treu und Glauben, da sie den Kläger besonders hart treffe, nicht in den Verhältnissen des Betriebs bedingt und sozial zu missbilligen sei. Die unbillige Härte zeige sich daran, dass der Kläger am 02.04.1949, also zwei Tage nach Wirksamkeit der Kündigung, 25 Jahre Angestellter im öffentlichen Dienst und ab diesem Zeitpunkt gemäß § 16 TOA unkündbar gewesen wäre. Seine Entlassung sei nicht betriebsbedingt gewesen, da an seiner Stelle eine andere Kraft erforderlich sei. Aus diesen Gründen sei die Kündigung nichtig.

Die Beklagte wendete dagegen ein, der Kündigung sei eine Überprüfung durch das Innenministerium unter Einbeziehung der Personalakten des Klägers nach erfolgter Entscheidung des Entnazifizierungsausschusses Duisburg vorausgegangen. Dieser Entscheidung hätte sich die Beklagte jedoch nicht anschließen können. Der Kläger sei als Aktivist und Propagandist der nationalsozialistischen Bewegung in Betracht gekommen. Seit dem 01.05.1933 sei er Mitglied der NSDAP sowie seit dem 01.10.1933 Mitglied, Scharführer und Sportwart der Marine-SA gewesen. Überdies hätte der Kläger noch sechs weiteren Gliederungen der nationalsozialistischen Bewegung angehört. Der Kläger sei freiwillig zum Militär gegangen und zuletzt Oberleutnant der Reserve und Kompanieführer gewesen.

Die Kammer sah die ordentliche Kündigung des Klägers als unwirksam an und gab seiner Klage statt. Die Voraussetzungen des § 256 ZPO seien gegeben. Seit November 1948 seien die Katasterämter in den Dienstbereich der kommunalen Behörden eingegliedert. Die Beklagte sei mithin Rechtsnachfolgerin für die Dienstverträge der Bediensteten beim Katasteramt gewesen. Zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung am 08.09.1948 sei der Regierungspräsident in Düsseldorf noch der Arbeitgeber des Klägers gewesen. Gemäß § 16 TOA betrage die Kündigungsfrist für eine fristgemäße Lösung des Dienstverhältnisses sechs Monate zum Schluss des Kalendervierteljahres, welche von der Beklagten eingehalten worden sei.

Die Kündigung sei jedoch rechtlich unbegründet gewesen. Der Kläger verfolge mit der Klage das Ziel, den Widerruf der Kündigung durch richterlichen Entscheid zu erwirken. Eine gesetzliche Stütze für Klagen auf Kündigungswiderruf sei zur Zeit der Urteilsfindung nicht gegeben. Die Kündigungswiderrufklage sei vor 1933 im § 84 BRG vom 04.02.1920 und nach 1934 im § 56 AOG gesetzlich verankert gewesen. Das BRG sei jedoch durch das AOG von 1934 und das AOG durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 aufgehoben worden. Folglich sei eine Kündigungswiderrufklage zur Zeit der Urteilsfindung gesetzlich nur begründet, wenn die Kündigung einen Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) darstelle oder gegen die guten Sitten oder ein gesetzliches Verbot verstoße (§ 138 BGB) und daher nichtig sei. Diese Voraussetzungen sah die Kammer als gegeben an. Seit der Wiedererrichtung der Arbeitsgerichte nach dem Zusammenbruch sei es ein anerkannter Grundsatz in Wissenschaft und Rechtsprechung, dass eine Kündigung nichtig sei, wenn sie den Arbeitnehmer sozial hart treffe, nicht in den Verhältnissen des Betriebs bedingt und sozial zu missbilligen sei. Die Kündigung treffe den Kläger besonders hart. Denn am 02.04.1949 wäre der Kläger 25 Jahre bei der Beklagten beschäftigt und das Arbeitsverhältnis unkündbar geworden. Die Kündigung beraube den Kläger seines durch die 25-jährige Dienstzeit erworbenen Kündigungsschutzrechtes. Das Gericht stellte weiter fest, dass die Kündigung aus politischen Gründen erfolgt sei. Der Kläger sei von dem Entnazifizierungsausschuss in der Kategorie IV als Mitläufer und minderbelastet eingestuft worden. Damit hätte sich gezeigt, dass eine aktive politische Tätigkeit des Klägers nicht festgestellt werden konnte. In diesem Zusammenhang führte das Gericht den Rechtsgrundsatz an, dass niemand zweimal in gleicher Sache verurteilt werden dürfe. Überdies stehe die Kündigung im Widerspruch zur Anordnung der Militärregierung vom 04.09.1948. Aufgrund dieses Verstoßes sei die Kündigung nach § 138 BGB nichtig. Auch sei die Kündigung nicht durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt. Denn die Beklagte habe nicht bestritten, dass der Kläger als gute Fachkraft bewertet wurde und seine Leistungen und sein Verhalten im Dienst zu keinem Zeitpunkt Veranlassung zu Beanstandungen gegeben hätten. Ein Personalabbau beim Katasteramt infolge der durch die Währungsreform bedingten Verhältnisse sei nicht erforderlich gewesen. Vielmehr hätte die Entlassung des Klägers die Einstellung einer Ersatzkraft erforderlich gemacht. Daher sei die Kündigung sozial zu missbilligen und verstoße gegen den Grundsatz von Treu und Glauben.

#### *bb. Fazit*

In diesem Verfahren zeigte sich folgende Argumentationsstruktur. Das Gericht legte das Klägerbegehren aus und stellte fest, dass der Kläger den Widerruf seiner Kündigung erreichen wollte. Zur Zeit der Urteilsfindung sei jedoch eine gesetzliche Regelung für derartige Klagen nicht gegeben. Sodann gab die Kammer kurz die historische Entwicklung des Kündigungsschutzes wieder. Die Kündigungswiderrufklage sei vor 1933 im § 84 BRG vom 04.02.1920 und nach 1934 im § 56 AOG gesetzlich verankert gewesen. Das BRG sei jedoch durch das AOG von 1934 und das AOG wiederum durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 aufgehoben worden. Sodann legte die Kammer die neuen

Grundsätze dar, aus denen künftig der Kündigungsschutz herzuleiten sei. Eine Kündigungswiderrufsklage sei zur Zeit der Urteilsfindung nur begründet, wenn die Kündigung gegen Treu und Glauben, die guten Sitten oder ein gesetzliches Verbot verstoße und daher nichtig sei. Anschließend zeigte das Gericht folgenden anerkannten Grundsatz aus Wissenschaft und Rechtsprechung auf: Seit der Wiedererrichtung der Arbeitsgerichte nach dem Zusammenbruch sei anerkannt, dass eine Kündigung nichtig sei, wenn sie den Arbeitnehmer sozial hart treffe, nicht in den Verhältnissen des Betriebs bedingt und sozial zu missbilligen sei. Diese Voraussetzungen seien vorliegend erfüllt. Die Kündigung treffe den Kläger besonders hart. Denn seine Unkündbarkeit habe kurz bevor bestanden. Die Kammer wählte eine drastische Formulierung, als sie diesbezüglich ausführte, dass die Kündigung den Kläger seines Kündigungsschutzrechts beraubt hätte. Im Folgenden verwies das Gericht auf die einschlägige Anordnung der Militärregierung vom 04.09.1948. Diese regelte, dass abgesehen von Fällen, in denen die Militärregierung oder eine zuständige deutsche Entnazifizierungsbehörde die Entfernung ausdrücklich angeordnet hätte, nach dem 01.06.1948 keine Entfernung politisch Belasteter aus dem Arbeitsverhältnis erfolgen durfte. Gegen diese Regelung habe die Beklagte mit ihrer Kündigung verstoßen. Die Kündigungserklärung sei daher gemäß § 138 BGB nichtig. Außerdem sei die Kündigung nicht durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt gewesen. Denn die Beklagte hätte nicht bestritten, dass die Leistungen des Klägers einwandfrei gewesen sein. Daher sei die Kündigung sozial zu missbilligen gewesen. Das Gericht sah darin einen Verstoß gegen § 242 BGB. Aus dieser am 06.05.1949 verkündeten Urteilsbegründung wird die Entwicklung neuer Grundsätze in Lehre und Rechtsprechung in den Nachkriegsjahren sehr deutlich.

#### **g. Verfahren Sa 233/49**

##### *aa. Urteil*

In dem Berufungsverfahren Sa 233/49 vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf wandte sich die Stadt Duisburg aus dem soeben dargestellten Verfahren Ca 263/49 gegen das am 06.05.1949 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg durch am 01.06.1949 eingereichte Berufungsschrift und beantragte, unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Klage kostenpflichtig abzuweisen.

Die Beklagte bekräftigte ihren Vortrag dahingehend, dass sich die Anordnung der Militärregierung vom 04.09.1948 nur auf Entnazifizierungsverfahren beziehe, die schon am 01.01.1948 anhängig gewesen seien. Außerdem könne das Verfahren nach Art. 131 GG nicht weiter durchgeführt werden.

Die Kammer wies die Berufung der Beklagten durch den Präsidenten Dr. Monjau als Vorsitzenden zurück. Zunächst führte sie aus, dass die Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO zulässig sei. Der Kläger habe ein rechtliches Interesse an der baldigen Feststellung der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der Kündigung, da seine gesamte wirtschaftliche Existenz von der Weiterbeschäftigung bei der Beklagten abhängе.

An sich sei die Beklagte berechtigt, einem Angestellten jederzeit fristgerecht ohne Angabe von Gründen zu kündigen. Es sei ein anerkannter Grundsatz des Arbeitsrechts, dass das Kündigungsrecht grundsätzlich nicht eingeschränkt sei, da das BGB, die Gewerbeordnung oder das HGB keine Beschränkungen der ordentlichen Kündigung kenne, ein allgemeines Kündigungsschutzgesetz nicht bestehe und die für die Schwerbeschädigten usw. bestehenden besonderen Kündigungsschutzvorschriften hier nicht eingriffen. Jedoch unterliege die Kündigung wie alle Willenserklärungen dem in § 242 BGB niedergelegten Grundsatz von Treu und Glauben, der nicht nur das gesamte bürgerliche Recht beherrsche, sondern erst recht für das Arbeitsrecht gelte. Nach diesem Grundsatz sei eine Kündigung nur dann wirksam, wenn bei ihrem Ausspruch die Forderungen nach Treu und Glauben eingehalten seien. Sei dies nicht der Fall, so sei die Ausübung des der Beklagten an sich zustehenden Kündigungsrechts unzulässig.

In dem zur Entscheidung stehenden Fall stelle die Kündigung eine unzulässige Rechtsausübung dar und verstoße gegen Treu und Glauben. Auf politische Gründe könne die Kündigung nicht gestützt werden. Der Kläger sei rechtskräftig in Gruppe IV eingestuft worden. Damit sei seine Entnazifizierung abgeschlossen und der Kläger für berechtigt erklärt, jede Beschäftigung auszuüben. Die Behörde, bei der er beschäftigt war, habe nicht das Recht, eine gesonderte politische Überprüfung vorzunehmen und ihn dann noch aus politischen Gründen zu entlassen. Mit der Kategorisierung in Gruppe IV, die besagte, dass seiner Beschäftigung politische Bedenken nicht entgegenstünden, sei der Kläger nach dem Schreiben des Regierungspräsidenten vom 29.05.1948 wieder rechtmäßig und endgültig beschäftigt, da die Einstellung unter der auflösenden Bedingung erfolgte, dass politische Bedenken seiner Beschäftigung nicht entgegenstünden. Diese auflösende Bedingung sei nicht eingetreten, sondern mit dem rechtskräftigen Entnazifizierungsbescheid endgültig fortgefallen.

Überdies sei die Entlassung auch noch deshalb besonders unbillig, da er wenige Tage nach Ausspruch der Kündigung bei der Katasterverwaltung 25 Jahre lang im Dienst gewesen wäre und dann abgesehen vom Fall der Kündigung aus wichtigem Grund nicht mehr hätte gekündigt werden können.

Auf Art. 131 GG könne sich die Beklagte in keiner Weise stützen. Dieser Art. erfasse nur Beamte, die noch nicht in ihrer bisherigen Stellung beschäftigt seien. Dies sei beim Kläger jedoch nicht der Fall.

#### *bb. Fazit*

Diese Urteilsbegründung wies die folgenden Besonderheiten auf: Das Gericht führte den Grundsatz eines freien Kündigungsrechts an. Dies begründete es mit dem Fehlen eines allgemeinen Kündigungsschutzgesetzes. Das Kündigungsrecht sei jedoch durch § 242 BGB eingeschränkt. Danach sei eine Kündigung unwirksam, wenn sie gegen Treu und Glauben verstoße. Im vorliegenden Klageverfahren stelle die Kündigung eine unzulässige Rechtsausübung dar und verstoße mithin gegen § 242 BGB. Die Kündigung sei besonders unbillig gewesen, da die Unkündbarkeit des Klägers unmittelbar bevorstanden habe.

**h. Verfahren Ca 36/46**

In dem Verfahren Ca 36/46 vor dem Arbeitsgericht Duisburg klagte ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber auf das Fortbestehen seines Arbeitsverhältnisses, hilfsweise auf Widerruf seiner Kündigung. Der Arbeitnehmer war wenige Stunden nach seiner Einstellung entlassen worden, da er laut dem Arbeitgeber nicht zu den seit 1933 aus politischen Gründen Entlassenen zählte. Die Kammer wies die Klage durch den Vorsitzenden Richter Ingendaa mit der Begründung ab, der Arbeitgeber hätte den Arbeitsvertrag wirksam gemäß § 123 BGB angefochten. Abgesehen von den übrigen Erfordernissen des § 56 AOG lägen die Voraussetzungen für eine Kündigungswiderrufsklage nicht vor, da aufgrund der wirksamen Anfechtung kein Arbeitsvertrag und somit auch keine Kündigung vorgelegen hätte.

**i. Verfahren Ca 38/47**

Vor dem Arbeitsgericht Duisburg klagte in dem Verfahren Ca 38/47 ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber auf Entgeltzahlung sowie auf Widerruf seiner Kündigung. Das Gericht wies die Klage ab. Soweit die Klage auf den Widerruf einer am 13.02.1947 angeblich ausgesprochenen Kündigung gerichtet sei, sei festzustellen, dass § 56 AOG als rechtliche Grundlage für einen solchen Anspruch durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 aufgehoben worden sei.

**j. Verfahren Ca 125/48***aa. Urteil*

In dem Verfahren Ca 125/48 vor dem Arbeitsgericht Duisburg klagte ein Arbeitnehmer auf Feststellung, dass seine Kündigung unwirksam sei sowie auf Weiterbeschäftigung. Die Kammer wies die Klage ab, da eine gesetzliche Stütze für Klagen auf Kündigungswiderruf zur Zeit der Urteilsfindung nicht gegeben sei. Die Kündigungswiderrufsklage wäre vor 1933 im § 84 des BRG vom 04.02.1920 und nach 1934 in § 56 AOG gesetzlich verankert gewesen. Das BRG sei jedoch durch das AOG und das AOG durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 aufgehoben worden. Die Kündigungswiderrufsklage sei zur Zeit der Urteilsfindung rechtlich nur begründet, wenn das Rechtsgeschäft der Kündigung einen Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) darstellen oder gegen die guten Sitten oder ein gesetzliches Verbot verstoßen würde (§ 138 BGB) und deshalb nichtig sei.

*bb. Fazit*

In diesem Verfahren zeigte sich folgende Argumentationsstruktur. Das Gericht legte das Klägerbegehren aus und stellte fest, dass der Kläger den Widerruf seiner Kündigung erreichen wollte. Zur Zeit der Urteilsfindung sei jedoch eine gesetzliche Regelung für derartige Klagen nicht gegeben. Sodann gab die Kammer kurz die historische Entwicklung des Kündigungsschutzes wieder. Die Kündigungswiderrufsklage sei vor 1933 im § 84 BRG vom 04.02.1920 und nach 1934 im § 56 AOG gesetzlich verankert gewesen. Das

BRG sei jedoch durch das AOG von 1934 und das AOG wiederum durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 aufgehoben worden. Sodann legte die Kammer die neuen Grundsätze dar, aus denen künftig der Kündigungsschutz herzuleiten sei. Eine Kündigungswiderrufsklage sei zur Zeit der Urteilsfindung nur begründet, wenn die Kündigung gegen Treu und Glauben, die guten Sitten oder ein gesetzliches Verbot verstoße und daher nichtig sei.

#### **k. Verfahren Ca 397/46**

Vor dem Arbeitsgericht Essen klagte in dem Verfahren Ca 397/46 ein Bergmann gegen die Essener Steinkohlenbergwerke auf Zahlung ausstehenden Lohns in Höhe von 50,40 RM.

Der Kläger war als Hauer in einer Zeche der Beklagten angestellt. Im Oktober 1946 waren seine Arbeitsschuhe derart abgenutzt, dass sie nicht mehr repariert werden konnten. Da er in steiler Lagerung beschäftigt war, bat er den Betriebsführer um ein paar feste Lederschuhe. Da er keine neuen Schuhe bekam, blieb er vom 16. bis 22.10.1946 über sechs Arbeitsschichten hinweg der Arbeit fern. Ab dem 23.10.1946 arbeitete er in einem neubelegten flachen Aufhauen mit Arbeitsschuhen mit Holzsohlen.

Der Kläger behauptete, es seien 35 Paar Schuhe mit Ledersohlen vorhanden gewesen. Die Beklagte sei verpflichtet gewesen, ihm von den vorhandenen Arbeitsschuhen ein Paar zu geben. Dass er nach ihrer Weigerung seiner Arbeit fern geblieben war, hätte die Beklagte verschuldet. Daher müsse sie ihm den Lohn für die sechs Arbeitsschichten zahlen.

Die Beklagte war dagegen der Ansicht, die Lieferung von Arbeitskleidung und Schuhwerk beruhe nicht auf arbeitsrechtlichen Verpflichtungen. Während des Krieges habe man die diesbezügliche Versorgung den Zechen übertragen. Die Zuteilungen seien so bemessen, dass ein Untertagearbeiter etwa neun Monate mit einem Schuhpaar auskommen müsse. Am 28.05.1946 hätte der Kläger bereits ein paar neue Arbeitsschuhe mit Ledersohlen erhalten.

Die Kammer gab der Klage statt und verurteilte die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung des ausstehenden Lohns. Aufgrund des Ergebnisses der Beweisaufnahme hätte festgestellt werden können, dass die Arbeitsschuhe des Klägers derart verschlissen gewesen seien, dass eine Arbeit als Bergmann nicht möglich gewesen wäre. Denn um die alten Schuhe des Klägers sei Draht gewickelt gewesen, um sie zusammenzuhalten. In diesem Zusammenhang sei es unerheblich, wie lange der Kläger die Schuhe insgesamt getragen hätte. Die mit der Schuhausgabe betrauten Arbeitnehmer der Beklagten hätten mithin das Fernbleiben des Klägers von der Arbeit verschuldet.

#### **l. Verfahren Sa 67/47**

##### *aa. Urteil*

In dem Berufungsverfahren Sa 67/47 vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf wandten sich die Essener Steinkohlenbergwerke aus dem soeben dargestellten Verfahren Ca



397/46 durch am 03.05.1947 eingereichte Berufungsschrift gegen das am 11.04.1947 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Essen.

Die Beklagte trug insbesondere vor, dass der Rechtsweg nicht zulässig gewesen sei, da die Versorgung mit Schuhen auf öffentlich-rechtlichem Gebiet liege.

Der Kläger betonte dagegen, dass die Belieferung mit Schuhen von der Fürsorgepflicht der Beklagten umfasst gewesen sei.

Auf die Berufung der Beklagten änderte die Kammer durch den Präsidenten Dr. Monjau das Urteil des Arbeitsgerichts Essen mit der Maßgabe ab, dass der Kläger mit seiner Klage abgewiesen wurde. Der beschrittene Rechtsweg sei unzulässig. Die Zulässigkeit des Rechtswegs sei von Amts wegen zu prüfen. Für die Zulässigkeit des Rechtswegs komme es grundsätzlich auf die materiell-rechtliche Natur des Rechtsverhältnisses an, aus dem der Kläger seinen Anspruch herleite. Es liege keine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit vor. Bei einer solchen stünden sich die Beteiligten als gleichberechtigte Einzelpersonen gegenüber, was auch bei Beteiligung des Staates der Fall sein könne. Die vorliegende Klage stütze sich darauf, dass die Beklagte verpflichtet gewesen sei, dem Kläger die nicht geleisteten Arbeitsschichten zu bezahlen. Denn der Kläger hätte nicht arbeiten können, weil die Beklagte ihm die von ihm beantragten neuen Schuhe mit Ledersohlen verweigert hätte. Die Verteilung der für die Bergleute erforderlichen Schuhe stehe an und für sich den Wirtschaftsämtern zu. Diese Aufgabe sei jedoch wegen Überlastung der Wirtschaftsämter durch eine entsprechende Vereinbarung auf die Zechen übertragen worden. Aus dieser freiwilligen Übernahme der Prüfung und Zuteilung der Arbeitsschuhe seitens der Beklagten könnten jedoch keine arbeitsrechtlichen Ansprüche entstehen, da es sich bei der Versorgung mit Schuhen um eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit handle. Die Beklagte stehe dem Kläger in dem Klageverfahren nur formell gegenüber.

Sodann stellte das Gericht eine hilfsgutachterliche Prüfung an. Selbst wenn man zu Gunsten des Klägers annehmen würde, dass der Rechtsweg zulässig wäre, käme eine Haftung der Beklagten nicht in Betracht. Entscheidend sei die Frage, ob die Beklagte ihre Fürsorgepflicht vorsätzlich oder fahrlässig verletzt habe. Der amtliche Auftrag der Schuhverteilung sei unter der Voraussetzung erteilt worden, dass die Verteilung nach gewissen Erfahrungsgrundsätzen und pflichtgemäßem Ermessen vorgenommen werden würde. Der Kläger habe für eine vorsätzliche Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Beklagte keinen hinreichenden Beweis erbracht. Auch habe die Beklagte nicht grob fahrlässig gehandelt.

Ein Anspruch auf Lohnzahlungen hinsichtlich der sechs nicht geleisteten Arbeitsschichten sei nicht entstanden, da sich weder im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder der Betriebsordnung eine Regelung bezüglich Ansprüchen auf Lieferung von Schuhen finde.

Der Kläger könne überdies keinen Anspruch gegen die Beklagte aus § 616 BGB herleiten. Nach § 616 BGB würde der Arbeitnehmer seines Vergütungsanspruchs nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert gewesen sei. § 616 BGB stelle eine besondere Ausgestaltung der Fürsorgepflicht des Ar-



beitgebers dar. Die Norm sei zum Teil eine Vorschrift des zwingenden, zum Teil eine Vorschrift des dispositiven Rechts. Soweit es sich nicht um einen Krankheitsfall des Angestellten handle, stehe § 616 BGB einer abweichenden Vereinbarung, wie zum Beispiel durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung sowie Einzelarbeitsverträgen, nicht entgegen. Am 01.01.1937 hätte die Beklagte eine Betriebsordnung erlassen. In deren § 27 seien im Einzelnen erschöpfend die Fälle aufgeführt worden, in denen Lohn bei Dienstverhinderungen gezahlt werden solle. Nach § 27 Abs. 6 dieser Betriebsordnung könne ein Arbeitnehmer keinen Lohn für die Zeit beanspruchen, in der er durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeit verhindert gewesen sei, selbst wenn die Versäumnis entschuldbar und von nicht erheblicher Dauer gewesen sei.

Die Kammer führte sodann aus, dass diese Betriebsordnung für den Betrieb und seine Angehörigen noch geltendes Recht darstelle. Die Betriebsordnung sei aufgrund des AOG erlassen worden. Dieses sei zwar durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 einschließlich aller Gesetzesvorschriften und Ausführungsverordnungen sowie aller anderen Anordnungen und Zusätze zu diesem Gesetz mit Wirkung vom 01.01.1947 aufgehoben worden. Dies bedeute aber nicht ohne weiteres, dass Betriebsordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden seien, damit hinfällig seien. Es bestehe nämlich weder ein Gesetz noch eine Verordnung des zuständigen Gesetzgebers, das die Gültigkeit der unter der Herrschaft des Nationalsozialismus erlassenen Betriebsordnungen als solche in Frage stellen würde. Auch die Tarifordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden wären, hätten weiterhin Gültigkeit. Soweit die Bestimmungen der Betriebsordnung rein nationalsozialistisch aufzufassen seien, seien sie natürlich überhaupt nicht oder nur eingeschränkt gemäß Gesetz Nr. 1 Art. II der Militärregierung anzuwenden. § 27 Abs. 6 der Betriebsordnung der Beklagten könne hingegen nicht als rein nationalsozialistisch angesehen werden. Denn bereits das Reichsarbeitsgericht sowie die Landesarbeitsgerichte hätten in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass ein Ausschluss des § 616 BGB vorliege, wenn in einer Tarifordnung, Betriebsordnung oder dem Arbeitsvertrag die Dienstverhinderungen, bei denen Lohn gezahlt werden solle, erschöpfend aufgezählt seien (RAG in ArbRSam. Bd. 5 S. 122, Bd. 6 S. 435, Bd. 8 S. 3, Bd. 10 S. 797, Bd. 13 S. 16, Bd. 14 S. 262, Bd. 28 S. 249 und Landesarbeitsgericht Dortmund ebenda Bd. 28 L S. 99, Landesarbeitsgericht Frankfurt ebenda Bd. 4 L S. 29, Bd. 24 L S. 98, Landesarbeitsgericht Bamberg Bd. 5 L S. 57).

#### *bb. Fazit*

Die Entscheidungsgründe ließen folgende Argumentationsstruktur erkennen. Die Kammer gab zunächst § 27 Abs. 6 der Betriebsordnung der Beklagten vom 01.01.1937 wieder, nach dem ein Arbeitnehmer keinen Lohn für die Zeit beanspruchen konnte, in der er durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeit verhindert gewesen war, selbst wenn die Versäumnis entschuldbar und von nicht erheblicher Dauer gewesen war. Sodann wies das Gericht darauf hin dass die Betriebsordnung der Beklagten aufgrund des AOG erlassen worden sei und machte dadurch sein Problembewusstsein deutlich. Anschließend folgten gängige Phrasen des Gerichts, die auf eine eigene Prüfung schlie-

ßen ließen: Das AOG sei zwar durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 einschließlich aller Gesetzesvorschriften und Ausführungsverordnungen sowie aller anderen Anordnungen und Zusätze mit Wirkung vom 01.01.1947 aufgehoben worden. Dies bedeute aber nicht ohne weiteres, dass Betriebsordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden seien, hinfällig seien. Es bestehe nämlich weder ein Gesetz noch eine Verordnung des zuständigen Gesetzgebers, das die Gültigkeit der unter der Herrschaft des Nationalsozialismus erlassenen Betriebsordnungen als solche in Frage stellen würde. Auch die Tarifordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden seien, hätten weiterhin Gültigkeit. Danach führte das Gericht aus, dass Bestimmungen der Betriebsordnung, soweit sie als rein nationalsozialistisch aufzufassen seien, natürlich überhaupt nicht oder nur eingeschränkt gemäß Gesetz Nr. 1 Art. II der Militärregierung anzuwenden sein. Hierdurch wurde auf die allgemeinen Auslegungsvorschriften verwiesen, nach denen unter anderem die Auslegung und Anwendung deutschen Rechts nach nationalsozialistischen Lehren verboten war. Für eine dementsprechende Untersuchung musste das Gericht den historischen Regelungszweck der Betriebsordnung erforschen. Die Intentionen des Verordnungsgebers waren zu prüfen. Als Ergebnis dieser Prüfung führte die Kammer aus, dass § 27 Abs. 6 der Betriebsordnung nicht als rein nationalsozialistisch angesehen werden könnte. Hieraus kann geschlossen werden, dass die Kammer die Norm objektiv-teleologisch auslegte und durch Anwendung auf den streitgegenständlichen Fall zu dem Ergebnis gekommen war, dass die Anwendung der Bestimmung zu einem annehmbaren Resultat führte. Denn herausgelöst aus dem nationalsozialistischen Kontext regelte die Norm Fälle, in denen Arbeitnehmer Lohnansprüche ohne entsprechende Arbeitsleistung geltend machten. In einem letzten Punkt verwies das Landesarbeitsgericht Düsseldorf auf die ständige Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts sowie der Landesarbeitsgerichte. Dadurch sollte deutlich werden, dass dieselben Erwägungen bereits dem Arbeitsrecht der Weimarer Zeit zugrunde gelegen hätten.

#### **m. Verfahren Ca 231/46**

##### *aa. Urteil*

Vor dem Arbeitsgericht Essen klagte in dem Verfahren Ca 231/46 ein Bergarbeiter gegen die Gelsenkirchener Bergwerks-AG aus Essen auf Feststellung, dass seine am 20.07.1946 nicht abgeleistete Arbeitsschicht als entschuldigt gelte.

Der Kläger war als Bergarbeiter in der Zeche Bonifacius bei der Beklagten beschäftigt. Am 19.07.1946 meldete er sich bei seinem Steiger ohne Angabe von Gründen für den 20.07.1946 ab und kam an diesem Tag nicht zur Arbeit. Die Beklagte kürzte dem Kläger daraufhin seinen Urlaub um einen Tag.

Der Kläger trug vor, er habe am 20.07.1946 wegen einer wichtigen Angelegenheit nach auswärts gemusst. Er berief sich auf § 3 Ziff. 5 des geltenden Tarifvertrags, nach dem derjenige als entschuldigt gelte, der sein Fehlen tags zuvor dem zuständigen, unmittelbaren Vorgesetzten mitgeteilt hätte. Da er sich entsprechend dieser Vorschrift abgemeldet hätte, müsse er am 20.07.1946 als entschuldigt gelten.

Die Beklagte machte geltend, der Kläger habe sich seinem Steiger gegenüber geweigert, einen Grund für sein beabsichtigtes Fernbleiben anzugeben. Daraufhin habe es der Steiger abgelehnt, die Entschuldigung des Klägers anzunehmen und den Kläger darauf aufmerksam gemacht, dass die ohne ausreichenden Grund nicht abgeleistete Arbeitsschicht als willkürlich nicht abgeleistete Schicht angerechnet werden müsse. Gemäß § 33 Ziff. 2 der geltenden Betriebsordnung müsse für ein Fernbleiben von der Arbeit ein genügender Grund vorliegen und dieser geltend gemacht werden. Genügend sei aber nach ständiger Rechtsprechung eine Entschuldigung nur, wenn der angegebene Grund bei objektiver Würdigung ausreiche, das Arbeitsversäumnis zu entschuldigen.

Das Gericht wies die Klage ab. Sie sei nicht begründet. Zunächst zitierte die Kammer § 33 Ziff. 2 der Betriebsordnung vom 31.12.1936 der Zeche Bonifacius, nach dem Verstöße gegen die Ordnung oder die Sicherheit des Betriebs, die mit Verwarnungen oder Bußen geahndet werden könnten, insbesondere vorlägen, wenn ein Arbeitskamerad ohne vorher anzubringende genügende Entschuldigung eine Schicht versäume. Danach sei das willkürliche Fernbleiben von der Arbeit verboten. Entsprechend sei auch § 3c Ziff. 4 der Tarifordnung für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 30.05.1932 zu verstehen. Hiernach gelte derjenige als entschuldigt, der sein Fehlen tags zuvor dem zuständigen, unmittelbaren Vorgesetzten mitgeteilt hätte. Dabei gelte nicht die einfache Mitteilung als ausreichend. Vielmehr müssten die Gründe mitgeteilt werden, so dass dem Vorgesetzten die Möglichkeit offen stehe, nachzuprüfen, ob die Gründe als stichhaltig und damit die Entschuldigung als genügend angesehen werden könnte. Dies würde auch durch die Regelung der Betriebsordnung deutlich, nach der eine Arbeitsschicht in Fällen, in denen eine Abmeldung am selben Tag nicht möglich sei, als ordnungsgemäß angerechnet werde, wenn eine vom Arbeitgeber anerkannte Entschuldigung vorgebracht worden war. Folglich reiche eine einfache Mitteilung nicht aus, um eine nicht abgeleistete Arbeitsschicht als entschuldigt gelten zu lassen. Ansonsten wäre es vollständig in das Belieben eines jeden Bergmannes gestellt, ob er arbeiten wolle oder nicht, um stattdessen lieber zu einer politischen Versammlung zu gehen oder auf eine Hamstertour zu fahren. Es bestünde ansonsten die Möglichkeit, dass eines Tages die gesamte Belegschaft nicht zur Arbeit erscheine und damit die ganze Forderung stillgelegt sein würde. Dies könne jedoch nicht Sinn und Zweck der Tarifordnung sein. In der heutigen Zeit, in der eine ausreichende Kohlenförderung das A und O des deutschen Wiederaufstiegs sei, könne nicht geduldet werden, dass ein Bergmann willkürlich der Arbeit fernbleibe, nur um privaten Liebhabereien nachzugehen. Da sich der Kläger unbestritten geweigert hätte, die Gründe für sein beabsichtigtes Fehlen anzugeben, habe ihm die Beklagte zu Recht die nicht abgeleistete Arbeitsschicht angerechnet.

#### *bb. Fazit*

In ihren Entscheidungsgründen zeigte die Kammer kein Problembewusstsein dahingehend, dass die Betriebsordnung der Beklagten vom 31.12.1936 aufgrund des AOG erlassen worden war und wandte § 33 Ziff. 2 der Betriebsordnung dementsprechend an. Ohne auf den nationalsozialistischen Ursprung der Betriebsordnung einzugehen, machte das

Gericht Ausführungen zum Sinn und Zweck der Regelung. Es müssten hinreichende Gründe für ein Fernbleiben von der Arbeit vorliegen um eine geordnete Betriebsführung zu ermöglichen, da dieser in der nachkriegsbedingten Zeit besonders große Bedeutung zukomme.

#### **n. Verfahren Sa 35/46**

##### *aa. Urteil*

In dem Berufungsverfahren Sa 35/46 wandte sich der Bergarbeiter aus dem soeben dargestellten Verfahren Ca 231/46 vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf gegen das am 22.11.1946 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Essen.

Der Kläger trug insbesondere vor, dass das Arbeitsgericht Essen nicht genügend die Entwicklung der Bestimmung des § 3c Ziff. 4 der Tarifordnung für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 01.06.1932 berücksichtigt hätte. Für die Auslegung dieser Bestimmung habe der Wille der Parteien zu gelten. Überdies verwies der Kläger auf § 12 der Urlaubsordnung vom 03.05.1937, der den § 4 der Tarifordnung für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier aufgehoben habe. In der Urlaubsordnung sei ausdrücklich bestimmt, dass es nicht gestattet sei, unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsversäumnisse durch Abzug von der Urlaubszeit auszugleichen.

Der Kläger beantragte in seiner am 12.12.1946 bei dem Berufungsgericht eingereichten Berufungsschrift daher, das Urteil des Arbeitsgerichts Essen aufzuheben und festzustellen, dass seine am 20.07.1946 nicht abgeleistete Arbeitsschicht als entschuldigt gelte.

Die Beklagte beantragte, die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 22.11.1946 mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass die Fehlschicht am 20.07.1946 für die Berechnung der Mehrvergütung mitzähle, im Übrigen aber ein unberechtigtes Arbeitsversäumnis darstelle. Sie trug vor, § 12 der Urlaubsordnung vom 03.05.1937 sei dadurch überholt, dass die 2. Anordnung zur Sicherung und Ordnung der Betriebe vom 23.09.1944 in § 9 die Anrechnung wieder eingeführt hätte.

Die Kammer wies die Berufung durch den Präsidenten Dr. Monjau als Vorsitzenden gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen mit der Maßgabe zurück, dass die Fehlschicht am 20.07.1946 für die Berechnung der Mehrvergütung mitzähle, im Übrigen aber ein unberechtigtes Arbeitsversäumnis darstelle. Zunächst stellte das Gericht das Feststellungsinteresse des Klägers fest. Sodann führte die Kammer aus, dass die Entscheidung des Rechtsstreits von der Frage abhängt, ob § 3c Ziff. 4 des Tarifvertrags für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 01.06.1932 vom Kläger zu Recht auf sein Fernbleiben von der Arbeit angewendet worden sei. Danach gelte derjenige als entschuldigt, der sein Fehlen tags zuvor dem zuständigen, unmittelbaren Vorgesetzten mitgeteilt hätte. Sei nämlich der Kläger am 20.07.1946 der Schicht ferngeblieben und hätte dies tags zuvor dem zuständigen, unmittelbaren Vorgesetzten mitgeteilt, so wäre nach der genannten Bestimmung, die als Tarifnorm Inhalt des mit dem Kläger geschlossenen Einzelarbeitsvertrags geworden sei, diese Schicht als entschuldigtes Fernbleiben anzuerkennen. Was die Entwicklung des § 3c Ziff. 4 der Tarifordnung für das rheinisch-west-

fälische Steinkohlenrevier anbelange, sei schon bei der Schaffung der 1. Arbeitsordnung durch die Tarifparteien im Jahr 1921 viel Streit über die Auslegung der Bestimmung des § 22 Ziff. 2 der Arbeitsordnung vom 11.06.1921 entstanden, die auf eine zuvor anzubringende genügende Entschuldigung abgestellt hätte. Da es im Laufe der Jahre infolge der unterschiedlichen Auslegung dieser Bestimmung zu vielen unliebsamen Vorkommnissen gekommen sei, sei auf Antrag der Gewerkschaften im Jahr 1927 im Manteltarifvertrag für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 01.04.1927 in § 3 Ziff. 5 die Bestimmung „Wer sein Fehlen tags zuvor seinem unmittelbaren Vorgesetzten ansagt, gilt als entschuldigt“ aufgenommen worden. Diese Bestimmung sei auch in den Tarifvertrag für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 01.06.1932 und dann in dem als Tarifordnung weitergeltenden Tarifvertrag übernommen worden. Bei der Heranziehung des § 3c Ziff. 4 habe der Kläger jedoch übersehen, unter welcher Überschrift sich der Paragraph befinde und in welchem Zusammenhang er zu lesen sei. In dem Manteltarifvertrag vom 01.04.1927 hätte die Überschrift „Über-, Sonntags- und Feiertagsarbeit“ und im Tarifvertrag vom 01.06.1932 und dem als Tarifordnung weiter geltenden Tarifvertrag „Andere Verteilung der Arbeitszeit und Mehrarbeit“ gelautet. Ziff. 4 enthalte die für die Überschichtenbezahlung maßgebliche Berechnung der „Arbeitstage im Monat“. Diese beziehe sich auf Fälle, in denen aus Krankheit oder anderen Gründen in dem betreffenden Monat vier Schichten vorgelegen hätten. Überdies sei durch den Tarifvertrag vom 01.06.1932 die weitere noch in der Tarifordnung enthaltene Regelung hinzugefügt worden, nach der eine Arbeitsschicht in Fällen, in denen eine Abmeldung am selben Tag nicht möglich sei, als ordnungsgemäß angerechnet werde, wenn eine vom Arbeitgeber anerkannte Entschuldigung vorgebracht worden sei. Die von dem Kläger herangezogene Bestimmung beziehe sich folglich nur auf die Berechnung der Arbeitstage im Monat, die für die Zuschläge für Mehrarbeit relevant seien. Sollte diese Berechnung aber, wie vom Kläger vorgetragen, auf die normal gefahrene Schicht Anwendung finden, so hätte diese Bestimmung an einer anderen Stelle im Tarifvertrag, zum Beispiel bei der Arbeitszeit, Erwähnung finden müssen, jedoch nicht wie geschehen unter der Überschrift „Andere Verteilung der Arbeitszeit und Mehrarbeit“. Danach könne die Fehlschicht am 20.07.1946 nur für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung mitzählen. Im Übrigen stelle das Fernbleiben des Klägers von der Arbeit am 20.07.1946 ein unberechtigtes Arbeitsversäumnis dar.

Des Weiteren befasste sich die Kammer mit dem nationalsozialistischen Hintergrund der Betriebsordnung. Sie bejahte die Weitergeltung des § 33 Ziff. 2 der Betriebsordnung der Zeche Bonifacius vom 31.12.1936, nach dem Verstöße gegen die Ordnung oder die Sicherheit des Betriebs, die mit Verwarnungen oder Bußen geahndet werden könnten, insbesondere vorlägen, wenn ein Arbeitskamerad ohne vorher anzubringende genügende Entschuldigung eine Schicht versäume. Die Betriebsordnung sei aufgrund des AOG erlassen worden. Zwar sei das AOG durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 einschließlich aller anderen Gesetzesvorschriften und Ausführungsverordnungen bezüglich der Anwendung des AOG, sowie alle anderen Änderungen und Zusätze zu dem Gesetz mit Wirkung vom 01.01.1947 aufgehoben worden. Dies bedeute jedoch nicht

ohne weiteres, dass Betriebsordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden seien, damit hinfällig waren. Es bestünden nämlich weder Gesetze noch Verordnungen des zuständigen Gesetzgebers, die die Gültigkeit der unter der Herrschaft des Nationalsozialismus erlassenen Betriebsordnungen als solche in Frage stellen würden. Überdies würden auch Tarifordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden wären, weiterhin gelten. Soweit Bestimmungen der Betriebsordnung als rein nationalsozialistisch aufzufassen seien, seien sie natürlich überhaupt nicht oder nur eingeschränkt gemäß dem Gesetz Nr. 1 Art. II der Militärregierung anwendbar. § 33 Ziff. 2 der Betriebsordnung der Zeche Bonifacius vom 31.12.1936 könne nicht als nur nationalsozialistischem Rechtsdenken entsprechend angesehen werden. Vielmehr regle die Vorschrift die Ordnung und Sicherheit des Betriebs und der Betriebsangehörigen.

Das Verhalten des Klägers am 19.07.1946 stelle einen Verstoß gegen § 33 Ziff. 2 der Betriebsordnung dar, wonach sich ein Arbeitnehmer bei Versäumnis einer Schicht genügend zu entschuldigen habe. Eine genügende Entschuldigung könne jedoch nicht schon in der alleinigen Mitteilung über das Fernbleiben gesehen werden. Ansonsten würde es völlig in dem Belieben des Arbeitnehmers stehen, seinerseits zu bestimmen, wann er zur Arbeit gehen wolle und einen Zustand herbeiführen, der jede geordnete Fortführung eines Betriebs unmöglich mache. Dies liefе auch dem Zweck einer jeden Betriebsordnung entgegen, ein willkürliches und grundloses Fernbleiben des Arbeitnehmers im Interesse einer ruhigen Fortführung des Betriebes zu verhindern.

Folglich müsse der Arbeitnehmer Gründe für ein beabsichtigtes Fehlen angeben, wobei diese bei objektiver Prüfung als ausreichend anerkannt werden müssten. Am 19.07.1946 habe der Kläger jegliche Angabe von Gründen verweigert. Mithin liege die erforderliche genügende Entschuldigung nicht vor. Der Kläger habe unberechtigterweise seine Arbeit versäumt. Die Beklagte habe ihm daher zu Recht die Schicht entsprechend angerechnet. Jedoch könne die Beklagte das unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsversäumnis des Klägers nicht durch Abzug von dessen Urlaubszeit ausgleichen. In dem Manteltarifvertrag für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 01.04.1927 und in dem Tarifvertrag für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 01.06.1932 sei zwar im § 4 Ziff. 6 bestimmt worden, dass unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsversäumnisse von der Urlaubszeit, und zwar ohne Entgelt, in Abzug zu bringen seien. An die Stelle dieses § 4 sei jedoch die Urlaubsordnung vom 03.05.1937 nebst Berichtigung vom 15.06.1937 getreten. § 12 dieser Urlaubsordnung bestimme, dass es nicht gestattet sei, unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsversäumnisse durch Abzug von der Urlaubszeit auszugleichen. § 12 Satz 2 der Urlaubsordnung regle, dass in solchen Fällen nur das Recht bestehe, eine Buße nach Maßgabe der Bestimmungen des AOG zu verhängen. Das AOG sei durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 mit Wirkung vom 01.01.1947 aufgehoben worden. Dadurch sei jedoch nicht § 12 der Urlaubsordnung in seiner Gesamtheit aufgehoben worden. Vielmehr bestünde nur nicht mehr die Möglichkeit, aufgrund des § 12 der Urlaubsordnung eine Buße wegen unentschuldigter und unberechtigter Arbeitsversäumnisse zu verhängen. Das Verbot, unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsversäumnisse von der Urlaubszeit auszugleichen, sei natürlich beste-



hen geblieben, ebenso wie es aufgrund der gemachten Ausführungen weiter möglich sei, aufgrund der Betriebsordnung weiterhin Ordnungsstrafen und Bußen zu verhängen, da diese Bestimmung keine rein nationalsozialistische sei, sondern diese Möglichkeit der Bestrafung schon im § 22 der Arbeitsordnung vom 11.06.1921 bestanden hätte.

Die Beklagte könne sich diesbezüglich nicht auf § 9 der 2. Anordnung zur Sicherung der Ordnung in den Betrieben vom 23.09.1944 berufen, der die Anrechnung unentschuldigter und unberechtigter Arbeitsversäumnisse auf die Urlaubszeit regele. Diese 2. Anordnung, die von dem damaligen Generalbevollmächtigten für den Arbeitseinsatz Sauckel unterzeichnet worden sei, sei zu einer Zeit höchster Anspannung erlassen worden, als sich der Zweite Weltkrieg schon langsam seinem Ende genähert hätte. Diese Anordnung hätte noch einmal dazu dienen sollen, alle Kräfte der Arbeiter zu einem letzten totalen Einsatz anzuspannen. Sie hätte daher nur so lange Geltung haben können, wie der Krieg andauerte. Denn nur hierfür sei diese Anordnung erlassen worden. Mit der bedingungslosen Kapitulation Deutschlands habe diese Anordnung ihren Sinn und Zweck verloren, so dass sie in der Zeit der Urteilsfindung keine Gültigkeit mehr beanspruchen könne, selbst wenn sie auch nicht ausdrücklich vom Gesetzgeber aufgehoben worden sei.

#### *bb. Fazit*

Die diesem Verfahren zu entnehmende Argumentationsstruktur entspricht der aus dem Verfahren Sa 67/47 des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf. Die Identität ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass abermals der Präsident des Landesarbeitsgerichts Dr. Monjau den Vorsitz der Kammer innehatte. Nach § 33 Ziff. 2 der Betriebsordnung der Beklagten vom 31.12.1936 konnten Verstöße gegen die Ordnung oder die Sicherheit des Betriebs mit Verwarnungen oder Bußen geahndet werden, wenn ein Arbeitskamerad ohne vorher anzubringende genügende Entschuldigung eine Schicht versäumte. Das Gericht wies darauf hin, dass diese Betriebsordnung aufgrund des AOG erlassen worden sei und machte damit sein Problembewusstsein deutlich. Zwar sei das AOG durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 einschließlich aller Gesetzesvorschriften und Ausführungsverordnungen sowie aller anderen Anordnungen und Zusätze mit Wirkung vom 01.01.1947 aufgehoben worden. Dies bedeute aber nicht ohne weiteres, dass Betriebsordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden seien, damit hinfällig seien. Es bestehe nämlich weder ein Gesetz noch eine Verordnung des zuständigen Gesetzgebers, die die Gültigkeit der unter der Herrschaft des Nationalsozialismus erlassenen Betriebsordnungen als solche in Frage stellen würde. Auch die Tarifordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden seien, hätten weiterhin Gültigkeit. Danach führte das Gericht aus, dass Bestimmungen der Betriebsordnung, soweit sie als rein nationalsozialistisch aufzufassen seien, natürlich überhaupt nicht oder nur eingeschränkt gemäß Gesetz Nr. 1 Art. II der Militärregierung anzuwenden seien. Hierdurch wurde auf die allgemeinen Auslegungsvorschriften verwiesen, nach denen unter anderem die Auslegung und Anwendung deutschen Rechts nach nationalsozialistischen Lehren verboten war. Für eine dementsprechende Untersuchung musste das Gericht den historischen Regelungszweck der

Betriebsordnung erforschen. Die Intentionen des Verordnungsgebers waren zu prüfen. Als Ergebnis dieser Prüfung führte die Kammer aus, dass § 33 Ziff. 2 der Betriebsordnung nicht als nur nationalsozialistischem Rechtsdenken entsprechend angesehen werden könnte. Hieraus kann geschlossen werden, dass die Kammer die Norm objektiv-teleologisch auslegte. Sie arbeitete den sachlich gerechtfertigten Grundgedanken aus der Bestimmung heraus. Danach lagen Sinn und Zweck der Norm in der Regelung der Ordnung und Sicherheit des Betriebs und seiner Angehörigen. Denn nur so sei eine geordnete Fortführung des Betriebs zu gewährleisten. Durch Anwendung auf den streitgegenständlichen Fall kam das Gericht dann zu dem Ergebnis, dass die Anwendung der Bestimmung auch weiterhin zu einem annehmbaren Resultat führte. Im Folgenden setzte sich das Gericht mit dem nationalsozialistischen Ursprung von § 12 der Urlaubsordnung vom 03.05.1937 auseinander. Dieser bestimmte, dass es nicht gestattet war, unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsversäumnisse durch Abzug von der Urlaubszeit auszugleichen. § 12 Satz 2 regelte, dass in solchen Fällen nur das Recht bestehe, eine Buße nach Maßgabe der Bestimmungen des AOG zu verhängen. Die Kammer wies darauf hin, dass das AOG aufgehoben worden sei, dadurch jedoch nicht auch automatisch § 12 der Urlaubsordnung komplett aufgehoben worden sei. Vielmehr bestünde nur nicht mehr die Möglichkeit, aufgrund des § 12 eine Buße zu verhängen. Das Verbot, unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsversäumnisse von der Urlaubszeit auszugleichen, sei hingegen natürlich bestehen geblieben. Durch diese Ausführungen wird die Abtrennung des nationalsozialistischen Teils der Norm von dem postfaschistischen Teil, der weiter gelten sollte, im Rahmen der Auslegung deutlich. Das Gericht legte die Bestimmung objektiv-teleologisch aus, um den sachlich gerechtfertigten Normteil herauszuarbeiten. Dieser lag in dem Verbot der Anrechnung unentschuldigter Arbeitsversäumnisse auf die Urlaubszeit. Eine Trennung von Satz 2 und Satz 1 des § 12 erscheint problematisch, da sich Satz 2 („in solchen Fällen“) ausdrücklich auf Satz 1 bezog. Überdies entstand formal durch die Nichtanwendung des Satz 2 eine Regelungslücke hinsichtlich der Frage, wie zukünftig Arbeitsversäumnisse anzurechnen seien. Jedoch führte die Kammer im Folgenden aus, dass Ordnungsstrafen und Bußen weiterhin aufgrund des § 33 Ziff. 2 der Betriebsordnung vom 31.12.1936 verhängt werden könnten, da es sich hierbei nicht um eine rein nationalsozialistische Bestimmung handeln würde, was die Kammer durch einen Verweis auf § 22 der Arbeitsordnung vom 11.06.1921 zu bekräftigen versuchte, der diese Möglichkeit der Bestrafung bereits vorgesehen hätte. Bei diesem Verweis auf die arbeitsrechtlichen Erwägungen aus der Weimarer Zeit handelte es sich, wie bereits aufgezeigt, um eine beliebte Argumentationsstruktur. Durch die Anwendung des § 12 Satz 1 der Urlaubsordnung auf den streitgegenständlichen Sachverhalt war die Kammer letztlich zu dem Ergebnis gekommen, dass die weitere Anwendung der Bestimmung zu einem „richtigen“ Resultat führte. Sodann setzte sich das Gericht mit § 9 der 2. Anordnung zur Sicherung der Ordnung in den Betrieben vom 23.09.1944 auseinander. Zunächst erforschte es den historischen Regelungszweck. Die 2. Anordnung, die von dem damaligen Generalbevollmächtigten für den Arbeitseinsatz Sauckel unterzeichnet worden war, sei zu einer Zeit höchster Anspannung erlassen worden, als sich der 2. Welt-



krieg schon langsam seinem Ende genähert hätte. Die Anordnung hätte noch einmal dazu dienen sollen, alle Kräfte der Arbeiter zu einem letzten totalen Einsatz anzuspannen. Die Anordnung hatte also darauf abgezielt, die Arbeitskraft für den „Endsieg“ komplett auszuschöpfen. Die objektiv-teleologische Auslegung durch das Gericht führte in diesem Fall zu dem Ergebnis, dass die Norm keinen sachlich gerechtfertigten Grundgedanken enthielt, der eine Weitergeltung nach 1945 rechtfertigen könnte. Sie beruhte vielmehr auf rein nationalsozialistischen Motiven. Daher hätte sie nur so lange Geltung haben können wie der Krieg andauerte. Daran würde sich auch dadurch nichts ändern, dass der Gesetzgeber die Anordnung noch nicht ausdrücklich aufgehoben hätte.

#### **o. 2.4.15 Verfahren Ca 43/46**

##### *aa. Urteil*

Vor dem Arbeitsgericht Essen klagte in dem Verfahren Ca 43/46 ein kaufmännischer Angestellter aus Mülheim an der Ruhr gegen seinen Arbeitgeber aus Essen 1.) auf Feststellung, dass die am 13.10.1945 ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam sei, sowie 2.) die Beklagte zu verurteilen, ihn wieder einzustellen, im Weigerungsfalle ihm das Gehalt in Höhe von 277,50 RM monatlich so lange weiter zu zahlen, bis er eine neue, seiner beruflichen Ausbildung entsprechende Anstellung gefunden habe.

Seit dem 01.04.1939 war der Kläger bei der Beklagten beschäftigt. Ende Juni 1945 erhielt der Kläger einen dreiwöchigen unbezahlten Urlaub. Als er nach Ablauf der drei Wochen nicht zurückkehrte, meldete die Beklagte dem Arbeitsamt, dass sie ab dem 01.08.1939 eine Kontoristin als Ersatz für den Kläger eingestellt hätte. Die ungünstige Geschäftslage ermögliche es ihr nicht, die gesamten Geschäftskosten aufzubringen. Deshalb sei sie nicht in der Lage, den Kläger nach seiner Rückkehr wieder zu beschäftigen. Die Beklagte bat daher das Arbeitsamt um Genehmigung, dem Kläger zum nächst zulässigen Termin kündigen zu können. Mit Bescheid vom 13.10.1945 stimmte das Arbeitsamt der Kündigung zum 31.12.1945 mit der Bemerkung zu, dass eine Weiterbeschäftigung des Klägers über diesen Termin hinaus erfolgen sollte, sofern frühere Angestellte, die sich noch in Kriegsgefangenschaft befänden, noch nicht zurückgekehrt seien, aber ein Vorrecht auf Weiterbeschäftigung vor dem Kläger hätten.

Der Kläger behauptete, dass seine Kündigung nur aus persönlichen Gründen erfolgt sei. Denn die von der Beklagten dem Arbeitsamt gegenüber geltend gemachten wirtschaftlichen Gründe entsprächen nicht den Tatsachen. Daher sei die Kündigung unberechtigt.

Die Beklagte trug dagegen vor, die Kündigung sei aus rein wirtschaftlichen Gründen erfolgt. Ihr Geschäftsbetrieb sei erheblich zurückgegangen und der Umsatz auf etwa 1/3 gesunken. Überdies müsse sie für ältere Angestellte, die noch nicht zurückgekehrt seien, Arbeitsplätze freihalten. Infolgedessen sei es ihr unmöglich, den Kläger wieder einzustellen.

Die Kammer wies die Klage auf die mündliche Verhandlung vom 13.12.1946 zurück. Es handele sich um eine Kündigungswiderrufsklage im Sinne des § 56 AOG. Das AOG

sei am 30.11.1946 durch den Kontrollrat einschließlich aller Vorschriften und Durchführungsverordnungen aufgehoben worden. Damit sei auch die Vorschrift des § 56 AOG entfallen. Demnach gäbe es keine Kündigungswiderrufsklage mehr. Schon aus diesem Grund sei die Klage unbegründet.

Hilfsgutachterlich prüfte das Gericht den Sachverhalt unter der Hypothese der Weitergeltung des AOG. Doch selbst dann hätte die Klage keinen Erfolg. Die Kündigungswiderrufsklage des § 56 AOG müsse binnen einer Frist von zwei Wochen beim Arbeitsgericht erhoben werden. Das Arbeitsamt hätte die Kündigung mit Bescheid vom 13.10.1945 genehmigt. Der Kläger hätte den Bescheid unbestritten wenige Tage danach erhalten. Die Kündigung durch die Beklagte sei ihm schon früher zugegangen. Seine Klage sei aber erst am 15.05.1946 beim Arbeitsgericht eingegangen. Zu dieser Zeit sei die zweiwöchige Frist längst verstrichen gewesen.

Überdies wäre die Klage auch sachlich nicht begründet gewesen. Gemäß § 56 AOG wäre eine Kündigungswiderrufsklage nur dann begründet, wenn die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt gewesen sei. Diese Voraussetzungen seien aber vorliegend nicht erfüllt. Der Kläger habe nicht hinreichend den Gegenbeweis dafür angetreten, dass die Beklagte aufgrund der wirtschaftlichen Folgen des Krieges mit erheblichen Schwierigkeiten zu tun habe, mit Unterbilanz arbeite, dass sie ihren Geschäftsbetrieb wesentlich habe einschränken und deshalb Arbeiter und Angestellte habe entlassen müssen, wozu nach Prüfung der Verhältnisse das Arbeitsamt die Genehmigung gegeben habe und auch weiterhin noch gebe. Daher sei der Beklagten eine Weiterbeschäftigung des Klägers nicht zuzumuten. Demnach sei seine Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt gewesen und könne nicht als unbillig hart angesehen werden.

#### *bb. Fazit*

Dieses Verfahren zeigte das folgende Vorgehen des Arbeitsgerichts Essen im Hinblick auf den Umgang mit § 56 AOG auf. Die Kammer legte das klägerische Begehren als Kündigungswiderrufsklage nach § 56 AOG aus. Es wies zunächst darauf hin, dass das AOG am 30.11.1946 aufgehoben worden sei. Damit sei auch § 56 AOG entfallen, so dass es keine Kündigungswiderrufsklage mehr gäbe. Daher sei die Klage unbegründet. In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass die materiellrechtlichen Ausführungen der Kammer fehlerhaft waren. Denn das Kontrollratsgesetz Nr. 40, durch das das AOG aufgehoben wurde, wurde zwar bereits am 30.11.1946 ausgefertigt, trat gemäß Art. II jedoch erst am 01.01.1947 in Kraft. Somit hätte § 56 AOG zum Zeitpunkt des streitgegenständlichen Verfahrens noch Geltung beansprucht.

Hilfsgutachterlich prüfte die Kammer sodann die Voraussetzungen des § 56 AOG. Die zweiwöchige Klagefrist sei vom Kläger nicht eingehalten worden. Überdies sei die Kündigung durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt gewesen. Daher sei sie nicht als unbillig hart einzustufen. Folglich wäre die Kündigungswiderrufsklage unzulässig und unbegründet.

**p. Verfahren Ca 151/47**

In dem Verfahren Ca 151/47 klagte eine Buchhalterin vor dem Arbeitsgericht Essen gegen die Sterbekasse der Rheinisch Westfälischen Kommunalbeamten in Essen 1.) auf Feststellung, dass die am 20.03.1946 von der Beklagten ausgesprochene und am 31.05.1946 vom Arbeitsamt Essen genehmigte Kündigung rechtsunwirksam sei sowie 2.) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 930,00 RM zu zahlen.

Die Klägerin war seit 1937 bei der Beklagten als Büroangestellte und Buchhalterin beschäftigt. Nach einem Vorstandsbeschluss vom 16.03.1946 wurde die Klägerin fristlos entlassen. Als Grund für die fristlose Entlassung wurden ihr Autoritätsbeleidigung sowie Äußerungen über die Vernichtung von Bilanzunterlagen unterstellt. Überdies wurde der Klägerin zänkisches und unerträgliches Verhalten ihren Kollegen gegenüber vorgeworfen. Auf Antrag der Beklagten vom 21.03.1946 stimmte das Arbeitsamt Essen der Kündigung am 31.05.1946 mit der Maßgabe zu, dass die Kündigung als fristgemäße Kündigung gelten solle.

Die Klägerin behauptete, der Betrieb der Sterbekasse sei ehrenamtlich von den Beamten der Stadtverwaltung geleitet worden. Diese hätten sich so gut wie gar nicht um die betrieblichen Angelegenheiten gekümmert, so dass sie bereits bei ihrer Einstellung von dem seinerzeitigen Schriftführer angewiesen worden sei, alle Angelegenheiten so zu erledigen, wie sie selbst es für richtig befände, was sie auch bis zu ihrer fristlosen Entlassung im März 1946 getan hätte. Da es sich um einen vollständig unbeaufsichtigten Betrieb gehandelt habe, hätte auch sie die Hauptlast der Verantwortung sowie die Erledigung der anfallenden Arbeiten zu tragen gehabt. Die ihr zum Vorwurf gemachten Unzulänglichkeiten seien nicht ihr, sondern den Vorstandsmitgliedern zu machen, denen sie verleumderische Absichten unterstellte. Ihre Entlassung sei aber auch nicht durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt gewesen, da bei der Kasse immer drei Kräfte beschäftigt gewesen seien. Die Klägerin sei aber auch nicht mehr in der Lage, den Anforderungen anderer moderner Buchhaltungen zu entsprechen, so dass sich eine Vermittlung ihrer Arbeitskraft schwierig gestalten würde. Vorzugsweise sei sie mit anderen Arbeiten beschäftigt gewesen, so dass es ihr nicht möglich gewesen sei, die ihr nach dem Anstellungsvertrag zuerkannte Tätigkeit als Buchhalterin auszuüben.

Die Beklagte dagegen behauptete, einen Grund zur fristlosen Kündigung der Klägerin gehabt zu haben. Nach dem Anstellungsvertrag vom 29.04.1937 sei die Klägerin als Büroangestellte und Buchhalterin eingestellt gewesen. In dieser Eigenschaft sei sie auch bis zum Schluss beschäftigt worden. Die Entlohnung der Klägerin sei nach der Tarifgruppe II der Tarifordnung für das private Versicherungsgewerbe vom 01.08.1939/03.02.1940 erfolgt. Das Bruttogehalt der Klägerin hätte 310,00 RM betragen. Die zwischen den Parteien aufgetretenen Schwierigkeiten hätten seit 1944 bestanden, da die Klägerin immer wieder versucht hätte, in zänkischer und unerträglicher Weise Mitglieder des Vorstands sowie Arbeitskollegen zu kritisieren. Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin sei für die Beklagte untragbar, da sie den Arbeitsfrieden ernstlich gefährde. Die Beklagte sei sich der Bedeutung einer Kündigung der Klägerin nach über neunjähriger Beschäftigung

durchaus bewusst gewesen. Daher habe sie eine Versetzung der Klägerin in die Dienste der Stadtverwaltung angestrebt und der Klägerin eine Stellung als Maschinenbuchhalterin bei der Städtischen Sparkasse angeboten. Diese Stellung hätte die Klägerin jedoch abgelehnt. Die Beklagte erklärte sich bereit, der Klägerin bis zum 30.09.1946 das Gehalt im Vergleichswege zu zahlen, um damit den Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes vom 09.07.1926 gerecht zu werden.

Die Kammer verurteilte die Beklagte zur Zahlung von 930,00 RM an die Klägerin. Die weitergehenden Anträge der Klägerin wurden jedoch abgewiesen. Die Klage sei teilweise begründet gewesen. Die Klägerin hätte ihren Anspruch auf den zwischen den Parteien ursprünglich bestehenden Dienstvertrag gestützt. Dieser Dienstvertrag habe am 30.09.1946 sein Ende gefunden, da die Beklagte zu Recht der Klägerin gekündigt habe. Denn nach den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes vom 09.07.1926 hätte das Dienstverhältnis von der Beklagten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Monaten zum Vierteljahresende gekündigt werden können. Ob ein Grund zur Kündigung des Dienstverhältnisses vorgelegen habe, bräuchte das Gericht nach eigener Ansicht nicht zu untersuchen. Die Klägerin sei am 20.03.1946 aus den Diensten der Beklagten zunächst fristlos entlassen worden. Erst am 09.04.1947 hätte sie ihre Klage anhängig gemacht. Wenn man der Klägerin zur Klärung des Sachverhalts auch eine gewisse Frist habe zubilligen müssen, so sei doch die von der Klägerin in Anspruch genommene Frist weit über das erforderliche Maß hinausgegangen. Es sei der Beklagten nicht zuzumuten, fast 14 Monate auf eine Entscheidung zu warten, um zu erfahren, dass eine am 20.03.1946 ausgesprochene fristlose und am 31.05.1946 zum 30.09.1946 wirksam gewordene Kündigung erst zwölf Monate später unwirksam sein sollte. Aus dem gesamten Verhalten der Klägerin könne überdies gefolgert werden, dass sie von der Unmöglichkeit einer dauernden Zusammenarbeit mit der Beklagten selbst überzeugt gewesen sei.

Da die ordentliche Kündigung zum 30.09.1946 gerechtfertigt gewesen sei, habe die Klägerin nach diesem Zeitpunkt keine Ansprüche mehr aus dem Dienstverhältnis. Das ihr bis zu diesem Zeitpunkt noch zustehende Gehalt für die Monate Juli, August und September 1946 mit insgesamt 930,00 RM sei ihr jedoch zuzuerkennen.

#### **q. Verfahren Sa 90/47**

##### *aa. Urteil*

Vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf in dem Berufungsverfahren Sa 90/47 wandte sich die Buchhalterin aus dem soeben dargestellten Verfahren Ca 151/47 gegen das am 08.05.1947 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Essen.

Die Klägerin trug ergänzend vor, ihre Entlassung sei willkürlich erfolgt. Die Kündigung verstoße gegen die guten Sitten sowie gegen die Grundsätze von Treu und Glauben. Mit ihrer am 03.06.1947 beim Berufungsgericht eingereichten Berufungsschrift beantragte die Klägerin, das Urteil des Arbeitsgerichts Essen abzuändern soweit Klageabweisung erfolgt sei und festzustellen, dass die am 20.03.1946 ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam sei.

Die Beklagte beantragte, die Berufung zurückzuweisen. Sie war der Ansicht, dass die Klägerin gegen eine fristgerechte ordnungsmäßige Kündigung gar nicht vorgehen könne, weil durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 das AOG aufgehoben worden und damit ein Kündigungsschutz in Form einer Kündigungswiderrufsklage entfallen sei. Die fristgerechte Kündigung unterläge nach dem nunmehr wieder geltenden Recht nicht der richterlichen Nachprüfung auf ihre Berechtigung. Das Gericht könne lediglich prüfen, ob die gesetzlichen Kündigungsfristen eingehalten worden seien.

Die Kammer wies die Berufung der Klägerin zurück. Zunächst bejahte die Kammer das Feststellungsinteresse der Klägerin, da die Klägerin vorgetragen habe, dass die Kündigung gegen die guten Sitten und die Grundsätze von Treu und Glauben verstoße und damit eine unzulässige, missbräuchliche Rechtsausübung geltend gemacht hätte.

Das Gericht stellte sodann fest, dass das Arbeitsverhältnis zum 30.09.1946 erloschen sei, da die Kündigung seitens der Beklagten rechtswirksam gewesen sei. Diese unter dem 20.03.1946 zunächst fristlos ausgesprochene Kündigung sei unter dem 31.05.1946 auf den Antrag der Beklagten vom 21.03.1946 durch das Arbeitsamt Essen als Kündigung zum nächstzulässigen Termin genehmigt worden. Da die Klägerin bei der Beklagten im Januar 1937 eingetreten sei und somit zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs eine Beschäftigungsdauer von mehr als acht Jahren aufweise, würde die Kündigungsfrist für die Klägerin vier Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres betragen. Dazu verwies das Gericht auf § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 09.07.1926.

Das Gericht führte aus, dass die Kündigung weder gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) noch gegen die guten Sitten (§ 138 BGB) verstoße. Die Beklagte habe von ihrem Kündigungsrecht nicht in missbräuchlicher Weise Gebrauch gemacht. Jedenfalls fehle es in dieser Hinsicht an jeglichen schlüssigen Darlegungen und Beweisantritten der Klägerin. Wenn die Klägerin sich gegen die von der Beklagten vorgebrachten Kündigungsgründe wende, die die Beklagte zur Stützung ihrer ursprünglich fristlosen Kündigung vorgebracht hatte, so könne dies der Klägerin gegen die allein in Frage kommende fristgemäße Kündigung nicht helfen. Denn selbst wenn in dieser Hinsicht den Darlegungen der Klägerin gefolgt werden und unterstellt würde, dass kein Grund zur fristlosen Kündigung vorhanden gewesen sei, so sei damit nicht dargetan, dass die fristgemäße Kündigung durch die Beklagte eine missbräuchliche Rechtsausübung darstelle oder dass sie nach Inhalt, Zweck und Beweggrund unsittlich sei. Ebenso hätte die Klägerin ihrer Darlegungspflicht nicht mit der Behauptung genügt, an den Auseinandersetzungen zwischen den Parteien keine Schuld zu tragen. Es hätte vielmehr schon der Darlegung und eventuell des Beweises solcher Tatsachen bedurft, aus denen sich ergeben hätte, dass der Klägerin zum Beispiel in schikanöser, übelwollender Absicht oder in arglistiger Weise gekündigt worden sei. Aber an alldem fehle es. Eine fristgemäße Kündigung sei nach wie vor sowohl von Seiten des Arbeitgebers als auch von Seiten des Arbeitnehmers grundsätzlich immer rechtswirksam unter der Voraussetzung, dass die eventuell erforderlichen Zustimmungen der Behörden vorlägen. Diesbezüglich verwies die Kammer auf die Arbeitsplatzwechselerordnung vom 01.09.1939 sowie das Schwerbeschäftigtengesetz vom

12.01.1923. Dass eine fristgemäße Kündigung dennoch unwirksam sein könne, wenn sie gegen die guten Sitten verstoße oder sich als Treu und Glauben verletzende missbräuchliche Rechtsausübung darstelle (§§ 138, 242 BGB), sei zwar in der Rechtsprechung anerkannt, könne aber nur als Ausnahme von der Regel der Wirksamkeit einer fristgemäßen Kündigung angesehen werden. Auch in der Berufung gehe es der Klägerin in Wirklichkeit darum, auf die Beklagte Druck mit dem Ziel auszuüben, ihr eine Stelle bei der Stadtverwaltung Essen zu verschaffen. Eine derartige Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer bestehe von Gesetzes wegen jedoch nicht, selbst wenn die Beklagte tatsächlich in der Lage wäre, dem Wunsch der Klägerin zu entsprechen. Im Übrigen sei auch nachgewiesenermaßen das Verhalten der Klägerin gegenüber der Beklagten nicht einwandfrei gewesen. Denn sie habe einen Stadttammann der Beklagten in dessen Entnazifizierungsverfahren lediglich deswegen belastet, da sie nicht als einzige ihre Anstellung habe verlieren wollen. Dies sei durch die schriftlich eingeholten Auskünfte bei der Spruchkammer für den Stadtkreis Essen vom 26.08. und 12.09.1947 bewiesen. Eine solche Gesinnung gegenüber dem geschäftsführenden Vorstandsmitglied der Beklagten ließe die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses der Parteien, die bei Unwirksamkeit der Kündigung gegeben sein würde, nicht gerechtfertigt erscheinen, selbst wenn der Stadttammann tatsächlich politisch belastet erscheinen würde.

Ob die an sich wirksame Kündigung unbillig hart sei, bedürfe keiner Prüfung. Denn eine Kündigungswiderrufsklage gegen eine rechtswirksame, aber unbillig harte Kündigung gäbe es nach Aufhebung des AOG durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 01.01.1947 nicht mehr. Dass über § 242 BGB nicht der gleiche Erfolg erreicht werden könne, wie früher mit der Kündigungswiderrufsklage, ergäbe sich aus den bisherigen Ausführungen zu § 242 BGB, ferner aber auch daraus, dass in beiden Fällen die Folgen ganz andere seien. Sei nämlich eine an sich rechtswirksame fristgemäße Kündigung ausnahmsweise wegen Verstoßes gegen § 242 BGB unwirksam, so setze die Kündigungswiderrufsklage ausnahmslos nicht nur eine rechtswirksame Kündigung voraus, sondern lasse die Rechtswirksamkeit auch unberührt und erstrebe nur ihren Widerruf. Im ersten Fall bestehe bei Unwirksamkeit der Kündigung das Arbeitsverhältnis weiter, im zweiten Fall sei durch die rechtswirksame Kündigung ohne Zweifel das Arbeitsverhältnis in jedem Fall zunächst erloschen.

#### *bb. Fazit*

Aus den Entscheidungsgründen der Kammer wird ersichtlich, dass sie das klägerische Begehren nicht als Kündigungswiderrufsklage im Sinne von § 56 AOG gewertet hat. Denn die Kammer prüfte, ob die Kündigung gegen Treu und Glauben oder die guten Sitten verstieß und verneinte dies anschließend. Die Kündigung sei nicht rechtsmissbräuchlich gewesen. Das Gericht führte weiter aus, dass grundsätzlich ein freies Kündigungsrecht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestünde. Eine Prüfung dahingehend, ob die Kündigung unbillig hart gewesen sei, sei nicht erforderlich gewesen, da es nach Aufhebung des AOG keine Kündigungswiderrufsklage mehr gäbe.

**r. Verfahren Ca 2183/49***aa. Urteil*

In dem Verfahren Ca 2183/49 klagte eine aus drei Bahnunterhaltungsarbeitern, zwei Elektrikern und jeweils einem Vorelektriker, Wagenputzer, Dreher und Schlosser bestehende Streitgenossenschaft vor dem Arbeitsgericht Essen gegen die Deutsche Bundesbahn auf Feststellung, dass ihre Kündigungen unwirksam seien und ihre Dienstverhältnisse fortbestünden. Hilfsweise klagten sie auf Zahlung einer angemessenen Kündigungsentschädigung.

Die Kläger waren bei verschiedenen Dienststellen der Beklagten in Soest beschäftigt. Ihre Arbeitsverhältnisse wurden im Zuge einer von der Beklagten innerhalb der letzten Monate vor der Klageerhebung durchgeführten erheblichen Minderung ihres Personalbestandes unter Beachtung der im Einzelfall geltenden vertraglichen Fristen gekündigt.

Die Kläger begehrten die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung. Sie sahen in der Kündigung eine unbillige Härte, da es bei der damaligen Arbeitsmarktlage für sie in absehbarer Zeit nicht möglich sein würde, eine andere Arbeit zu finden. Der Betriebsrat habe aus diesem Grund gegen die Durchführung der Kündigung Stellung genommen. Die trotzdem erfolgte Kündigung verstoße gegen die Vorschriften des Betriebsrätegesetzes sowie gegen den geltenden Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Reichsbahn im Vereinigten Wirtschaftsgebiet vom 31.05.1949 (LTV). Die Kündigung verstoße überdies gegen Treu und Glauben und gegen die guten Sitten, da die Beklagte in den Jahren 1945 und 1946 durch öffentliche Aufrufe Arbeiter gesucht und ihnen eine Daueranstellung und Beförderung versprochen hätte. Die derzeitige schlechte Finanzlage der Beklagten könne die Entlassung allein nicht rechtfertigen. Ein Mangel an Arbeit bestehe bei der Beklagten nicht. Auch der Bundestag habe mit großer Mehrheit am 21.10.1949 die Bundesregierung ersucht zu veranlassen, dass die geplanten Massenentlassungen bei der Beklagten nicht vorgenommen würden, bis der Bundestag zu dem gleichzeitig angeforderten Bericht über die wirtschaftliche Lage der Beklagten und zu dem Wirtschaftsplan für das Jahr 1949 Stellung genommen hätte.

Die Kläger beantragten, festzustellen, dass die Kündigung ihrer Arbeitsverhältnisse durch die Beklagte rechtsunwirksam sei und dass die Dienstverhältnisse fortbestünden, hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, eine angemessene Kündigungsentschädigung an sie zu zahlen.

Die Beklagte beantragte die Klage abzuweisen. Sie behauptete, dass sich bei einem Vergleich ihres derzeitigen Personalbestandes und der Verkehrsleistung mit der von 1937 immer noch ein erheblich überhöhter Personalstand trotz eines erheblichen Rückgangs der Verkehrsleistung ergeben würde. Im Interesse der Wirtschaftlichkeit ihres Betriebs seien die Entlassungen daher notwendig gewesen. Im Übrigen habe sie den Bestimmungen des Lohntarifvertrages genügt und die Kündigungen mit den örtlichen Betriebsräten besprochen. Sie habe bei der Auswahl der zu Kündigenden auch in jeder Weise unbillige Härten zu vermeiden gesucht.



Die Kammer wies die Klage durch den Arbeitsgerichtsrat Ingendaa als Vorsitzenden ab.

Zunächst führte das Gericht aus, dass nach § 1 der 2. Durchführungsverordnung zur Arbeitsplatzwechselverordnung vom 07.01.1941 die Kündigungen nicht der Zustimmung des Arbeitsamts bedurft hätten. Dies sei mit überzeugender Begründung vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf in dessen Urteil vom 21.06.1949 (Az. Sa 208/49) eingehend ausgeführt worden.

Auch die Zustimmung des Betriebsrats sei nach dem Gesetz nicht erforderlich. Art. V des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 würden lediglich programmatisch die Aufgabe des Betriebsrats umreißen und stelle als solche die Verhandlungen über Einstellungen und Entlassungen mit dem Arbeitgeber und die Unterbreitung von Vorschlägen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit heraus. Das Gesetz gäbe dem Betriebsrat aber keinerlei Mitentscheidungsrecht derart, dass die Rechtswirksamkeit einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig sei.

Der Beschluss des Bundestages vom 21.10.1949 habe für die bereits im September ausgesprochenen Kündigungen der Kläger keinerlei unmittelbare rechtliche Wirkung. Er sei kein Akt der Gesetzgebung, der eine rechtliche Bindung für die Organe der Verwaltung begründen könnte. Entsprechend dem in der Bundesverfassung durchgeführten Grundsatz der Trennung der Gewalten habe er lediglich die Bedeutung einer Empfehlung der gesetzgebenden Körperschaft an die Organe der Verwaltung. Er hebe indes die Selbstständigkeit der Beklagten in der Durchführung ihrer Verwaltungsmaßnahmen nach eigenem pflichtgemäßem Ermessen und im Rahmen der geltenden Gesetze in keiner Weise auf.

Die ordentliche fristgerechte Kündigung bedürfe nach geltendem Recht nicht des Nachweises besonderer Rechtfertigungsgründe. Nach der Aufhebung des AOG und der darin enthaltenen Schutzbestimmungen der §§ 56-62 unterläge die Kündigung einer Beschränkung nur noch durch die allgemeinen bürgerlich-rechtlichen Vorschriften, die für alle Rechtshandlungen gelten würden. Der Kündigungsausspruch dürfe danach weder vertragswidrig, sittenwidrig noch treuwidrig sein. Beweispflichtig für die Umstände, die die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung begründen sollten, seien die Kläger.

Das Arbeitsverhältnis der Kläger unterliege seit dem 01.06.1949 dem LTV vom 31.05.1949. Gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags seien die Kündigungen unter Einhaltung der im Einzelfall jeweils geltenden Frist ausgesprochen worden. Auch schon bei ihrer Einstellung hätten sich die Kläger der damals geltenden Dienst- und Lohnordnung der Beklagten und der darin in gleicher Weise vorgesehenen Auflösungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses durch eine ordentliche Kündigung unterworfen. Sie könnten sich deshalb nicht ernstlich darauf berufen, dass ihnen seinerzeit eine Daueranstellung zugesichert worden sei.

Auch der LTV sehe eine entscheidende Mitwirkung der Betriebsräte der Beklagten bei Entlassungen nicht vor. In den Ausführungsbestimmungen zum LTV sei lediglich eine Mitwirkung in der Weise vorgeschrieben, dass der Betriebsrat um seine Stellungnahme



vor der Kündigung zu ersuchen sei. Diese Stellungnahme sei bezüglich der Kläger eingeholt worden. Der Betriebsrat hätte dabei grundsätzlich alle Kündigungen abgelehnt.

Aus der Ablehnung des Betriebsrats an sich könnten die Kläger jedoch keine Rechte herleiten, da dem Betriebsrat lediglich eine beratende, nicht aber eine entscheidende Mitwirkungsbefugnis eingeräumt worden sei. Seine Stellungnahme sei für die Beklagte nicht unbedingt bindend. Die Mitwirkung des Betriebsrats erstrecke sich wie im Wesentlichen darauf, die sozialen Folgen einer Kündigung im Einzelfall oder die Erheblichkeit eines besonderen Kündigungsgrundes zu prüfen, zu begutachten und mit den Dienststellen der Beklagten darüber zu beraten. Demgemäß sei es seine Aufgabe, im Fall von notwendigen Massenentlassungen bei der Auswahl mitzuwirken und dabei die einzelnen Fälle in ihren sozialen Folgen, aber auch unter Beachtung der betrieblichen Interessen, gegeneinander abzuwägen. Über die betriebswirtschaftliche Notwendigkeit der Entlassungen aber stehe ihm eine Entscheidung nicht zu. Seine grundsätzliche Weigerung jeder Zustimmung und jeder Mitwirkung bei der Auswahl stehe unter diesen Umständen einem Verzicht auf das tariflich eingeräumte Mitwirkungsrecht gleich. Eine Verletzung der Bestimmungen des LTV durch die Beklagte liege daher nicht vor.

Die Kündigungen würden auch nicht gegen die guten Sitten im Sinne von § 138 BGB verstoßen. In Rechtsprechung und Rechtslehre sei allgemein anerkannt, dass nicht jede sozial unerwünschte und selbst mit einer unbilligen Härte für den gekündigten Arbeitnehmer verbundene Kündigung den Tatbestand der Sittenwidrigkeit im Sinne von § 138 BGB erfülle. Vielmehr könnten nur ganz besondere Umstände die Sittenwidrigkeit begründen, wie zum Beispiel die Tatsache, dass ein Arbeitgeber aus verwerflichen Gründen, zum Beispiel aus Rachsucht, eine Kündigung ausspreche. Dass solche besonderen, die Sittenwidrigkeit der Kündigung begründenden Umstände vorlägen, hätten die Kläger in keiner Weise dargetan.

Schließlich verstoße die Kündigung auch nicht gegen Treu und Glauben. Von einer unzulässigen Rechtsausübung könne nur dann die Rede sein, wenn die Kündigung geradezu mutwillig, aus reiner Willkür und ohne jeden Grund erfolgt wäre. Das sei aber von den Klägern selbst in keiner Weise behauptet worden. Der Streit der Parteien drehe sich also nur um die Erheblichkeit des Kündigungsgrundes. Die schwierige finanzielle Lage der Beklagten werde nicht bestritten. Sie sei auch in der Öffentlichkeit hinreichend bekannt.

Auch der Eventualanspruch der Kläger sei nicht begründet. Das geltende Recht kenne nur die Unterscheidung zwischen zulässiger und unzulässiger Kündigung und demzufolge nur die Möglichkeit, deren Rechtswirksamkeit oder ihre Nichtigkeit festzustellen, mit der Wirkung, dass das Arbeitsverhältnis fortbestehe oder dass es aufgelöst sei. Es kenne dagegen nicht den Begriff der sozial unerwünschten, unbillig harten Kündigung. Nach den besonderen Schutzvorschriften des Betriebsrätegesetzes von 1920 und des AOG wäre den Gekündigten bei Vorliegen einer unbilligen Härte eventualiter ein Entschädigungsanspruch zuzusprechen. Nach Wegfall dieser Sonderschutzbestimmungen

könne die dadurch entstandene Lücke im derzeitigen Kündigungsschutz jedoch nicht mit den geltenden bürgerlich-rechtlichen Vorschriften ausgefüllt werden.

*bb. Fazit*

Der Urteilsbegründung lässt sich folgende Argumentation der Kammer entnehmen. Bezüglich des Hauptantrags, mit dem die Feststellung begehrt wurde, dass die Kündigung rechtsunwirksam sei, wies die Kammer darauf hin, dass grundsätzlich ein freies Kündigungsrecht bestehe, so dass eine ordentliche Kündigung nicht des Nachweises besonderer Rechtfertigungsgründe bedürfe. Nach der Aufhebung des AOG unterläge eine Kündigung einer Beschränkung nur durch die allgemeinen bürgerlich-rechtlichen Vorschriften, die für alle Willenserklärungen gelten würden. Die Kündigung dürfte danach weder vertragswidrig, sittenwidrig oder treuwidrig sein. Es sei keine dahingehende Prüfung mehr erforderlich, ob die Kündigung unbillig hart gewesen sei. Die Kündigung im streitgegenständlichen Fall verstoße nicht gegen § 138 BGB. In Rechtsprechung und Rechtslehre sei allgemein anerkannt, dass nicht jede sozial unerwünschte und selbst mit einer unbilligen Härte für den gekündigten Arbeitnehmer verbundene Kündigung den Tatbestand des § 138 BGB erfülle. Vielmehr könnten nur ganz besondere Umstände die Sittenwidrigkeit begründen. Diese seien von den Klägern nicht hinreichend dargetan worden. Auch könne in der Kündigungserklärung kein Verstoß gegen § 242 BGB erkannt werden. Von einer unzulässigen Rechtsausübung könne nur dann die Rede sein, wenn die Kündigung geradezu mutwillig, aus reiner Willkür und ohne jeden Grund erfolgt sei. Bezüglich des Hilfsantrags, mit dem eine angemessene Kündigungsentschädigung gefordert worden war, äußerte das Gericht, dass es nach dem Wegfall des BRG von 1920 und des AOG nach den nunmehr geltenden bürgerlich-rechtlichen Vorschriften keine Norm mehr gäbe, auf die ein entsprechender Entschädigungsanspruch hätte gestützt werden können.

**s. Verfahren 1 Sa 531/49**

*aa. Urteil*

In dem Berufungsverfahren 1 Sa 531/49 vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf wandte sich ein Übertagearbeiter gegen das im erstinstanzlichen Verfahren vor dem Arbeitsgericht Essen am 06.10.1949 verkündete Urteil, durch das seine auf Lohnzahlung gerichtete Klage abgewiesen worden war.

Infolge eines Kompressorschadens fielen auf der beklagten Zeche, in deren Übertagebetrieb der Kläger tätig war, am 30.06.1949 die halbe Morgenschicht sowie die Mittags- und Nachtschicht aus. Um der Belegschaft Gelegenheit zu geben, den dadurch entstandenen Verdienstaufschlag herauszuholen, wurde aufgrund einer Vereinbarung zwischen der Zechenleitung und der Betriebsvertretung für Sonntag, den 10.07.1949, eine Sonderschicht angesetzt. Für diese Sonderschicht sollte der in der Lohnordnung vorgesehene tarifliche Zuschlag von 50 % gezahlt werden. Die Untertagebelegschaft sollte diese Sonderschicht geschlossen fahren, während die im Tagebetrieb für die Förderung erforderlichen Leute besonders bestellt werden sollten. Dies wurde der Belegschaft durch Be-

triebsaushang bekannt gegeben. Der Kläger gehörte zu den Angehörigen des Tagebetriebs, die für die Mittagsschicht ausdrücklich bestellt worden waren. Er erschien auch zur Aufnahme der Arbeit an seinem Arbeitsplatz, wurde aber mit anderen Angehörigen des Tagebetriebs schon bald mit der Begründung nach Hause geschickt, es würden keine Kohlen gefördert, da nicht genügend Mitglieder der Untertagebelegschaft zur Arbeit erschienen seien.

Der Kläger behauptete, er sei auftragsgemäß zum Dienst erschienen und habe seine Arbeitskraft für die ganze Schicht zur Verfügung gestellt. Wenn die Beklagte ihm keine Gelegenheit zur Arbeit gegeben habe, so sei sie in Annahmeverzug geraten und daher nach § 615 BGB verpflichtet, an ihn den gesamten Schichtlohn einschließlich des Zuschlags für Sonntagsarbeit zu zahlen. Er beantragte daher, die Beklagte zur Zahlung von 10,50 DM zu verurteilen.

Die Beklagte beantragte, die Klage zurückzuweisen. Sie wendete ein, der Kläger hätte nur dann beschäftigt werden können, wenn während der Mittagsschicht Kohlen gefördert worden wären. Dies sei nicht der Fall gewesen. Von der Untertagebelegschaft hätten nämlich so viele Arbeiter gefehlt, dass nicht hätte gefördert, sondern nur vollgesetzt werden können. Sie habe dies nicht vorausgesehen und die Schicht daher nicht rechtzeitig vor Erscheinen des Klägers absagen können. Weitere Ansprüche gemäß § 21 Abs. 2 der Betriebsordnung (1/8 des Schichtverdienstes) könnten dem Kläger daher nicht zugesprochen werden.

Das Arbeitsgericht Essen hatte durch am 06.12.1949 verkündetes Urteil die Klage abgewiesen. In seinen Entscheidungsgründen hatte das Arbeitsgericht ausgeführt, der Kläger könne sich nicht auf § 615 BGB berufen, da § 21 der Betriebsordnung eine Sonderregelung enthalte, deren Voraussetzungen hier erfüllt seien. Der Kläger habe also nur Anspruch auf 1/8 des durchschnittlichen Schichtlohns zuzüglich der Prozente für die Sonntagsarbeit.

Gegen dieses am 04.11.1949 zugestellte Urteil legte der Kläger durch am 11.11.1949 beim Berufungsgericht eingereichte Berufungsschrift Berufung ein. Er führte zusätzlich noch aus, dem Arbeitgeber obliege die Verpflichtung, alles ihm Mögliche zu tun, um dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Arbeit zu geben. Dabei müssten auf den bloßen Nutzeffekt gerichtete Erwägungen des Arbeitgebers unbeachtet bleiben. Es sei aber ein einseitiges Gewinninteresse der Beklagten darin zum Ausdruck gekommen, dass sie sich aus Gründen der Kostenersparnis mit dem Vollsetzen genügt und den Kläger mit seinen Kollegen ohne Rücksicht auf den ihnen entstandenen Verlust nach Hause geschickt hätte. Da der Betrieb völlig intakt gewesen sei, könne von einer Unmöglichkeit zur Annahme der vom Kläger angebotenen Leistung keine Rede sein, so dass hier nicht § 21 der Betriebsordnung, sondern § 615 BGB zur Anwendung kommen müsse. Er beantragte, unter Aufhebung des angefochtenen Urteils nach seinem Klageantrag in erster Instanz zu entscheiden.

Die Beklagte beantragte, die Berufung zurückzuweisen. Sie wendete ein, dass von der Untertagebelegschaft der Mittagsschicht nur 39 % erschienen seien, die überdies zum

größten Teil nicht einmal in der Kohलगewinnung tätig gewesen wären. Eine Förderung sei daher unmöglich gewesen. Damit sei auch der Grund weggefallen, der zur Bestellung der Arbeiter aus dem Tagebetrieb geführt hätte. Trotzdem habe die Betriebsleitung ohne Rücksicht auf wirtschaftliche Überlegungen unter Heranziehung aller Möglichkeiten versucht, Arbeitsgelegenheiten für die Belegschaftsmitglieder des Tagebetriebes zu finden. Das sei bei 34 Arbeitern gelungen, für die restlichen siebzehn, unter denen sich auch der Kläger befunden habe, sei dies jedoch unmöglich gewesen und zwar zum einen deshalb, da es sich bei ihnen um Invaliden gehandelt hätte, die aufgrund ärztlicher Anordnung nur mit ganz bestimmten leichten Arbeiten hätten beschäftigt werden dürfen, zum anderen aber auch mit Rücksicht darauf, dass an Sonntagen nur beschränkte Arbeitsmöglichkeiten bestünden. Die Betriebsleitung habe jedenfalls alles getan, um die Unterbrechung des Tagebetriebes zu überbrücken. Für die Fälle, in denen sich dies als unmöglich erwiesen habe, könne nur § 21 der Betriebsordnung und nicht § 615 BGB herangezogen werden.

Die Kammer wies die Berufung des Klägers gegen das am 06.10.1949 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Essen durch den Präsidenten Dr. Monjau als Vorsitzenden zurück. Der Kläger verlange von der Beklagten Bezahlung der für den 10.07.1959 angesetzten Sonderschicht, zu deren Ableistung er zwar ausdrücklich bestellt worden sei, die er aber nicht hätte ableisten können. Die Bestellung von Belegschaftsmitgliedern des Tagebetriebes hätte im unmittelbaren und ausschließlichen Zusammenhang mit der Kohलगförderung gestanden. Das Pflichtversäumnis des größeren Teils der Untertagebelegschaft habe dazu geführt, dass die Voraussetzungen entfallen seien, unter denen die Belegschaftsmitglieder des Tagebetriebes zur Mittagsschicht herangezogen worden seien, so dass es zu einer teilweisen Unterbrechung des Tagebetriebes gekommen sei, von der auch der Kläger betroffen gewesen sei. Daher bestehe ein Lohnanspruch des Klägers nicht. Der Kläger könne sich nicht auf § 615 BGB berufen. Gemäß § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung bestehe kein Anspruch auf Lohn im Falle der vollständigen oder teilweisen Unterbrechung des Betriebs wegen Störungen, Mangel an Absatz oder aus anderen Gründen. Die Betriebsordnung der Beklagten beanspruche weiterhin Gültigkeit. Sie sei aufgrund des AOG erlassen worden. Zwar sei durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 das AOG einschließlich aller anderen Gesetzesvorschriften und Ausführungsverordnungen bezüglich der Anwendung dieses Gesetzes sowie alle anderen Anordnungen und Zusätze zu diesem Gesetz mit Wirkung vom 01.01.1947 aufgehoben worden. Dies bedeute aber nicht ohne weiteres, dass Betriebsordnungen, die aufgrund dieses Gesetzes erlassen worden seien, damit hinfällig wären. Es bestehe nämlich kein Gesetz bzw. Verordnung des zuständigen Gesetzgebers, das die Gültigkeit der unter der Herrschaft des Nationalsozialismus erlassenen Betriebsordnungen als solche in Frage stellen würde. Überdies hätten auch die Tarifordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden seien, weiterhin Geltung. Die Betriebsordnung enthalte also trotzdem noch geltendes, für den Betrieb und seine Angehörigen bindendes Recht. Soweit die Bestimmungen der Betriebsordnung rein nationalsozialistisch aufgefasst werden müssten, seien sie natürlich überhaupt

nicht oder nur eingeschränkt gemäß dem Gesetz Nr. 1 Art. II der Militärregierung anzuwenden.

§ 21 Abs. 1 der Betriebsordnung der Beklagten könne aber nicht als rein nationalsozialistisch angesehen werden, sondern sei aus der Eigenart des Bergbaus und seiner gesamten Arbeitsbedingungen heraus verständlich. Dies gehe auch daraus hervor, dass diese Vorschrift schon seit 1921 Arbeitsvertragsbestandteil des Ruhrbergbaus sei und dass die 1921 geschaffene Arbeitsordnung als Tarifvereinbarung von sämtlichen im Ruhrbergbau tätigen Gewerkschaften mit dem Zechenverband abgeschlossen worden sei. Auch hätte ihre den einzelnen Arbeitsvertrag erfassende Normwirkung von jeher außer Zweifel gestanden. Aus all diesen Gründen sei § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung der Beklagten heute noch gültig.

Mit Rücksicht darauf, dass § 615 BGB nach einhelliger Auffassung von Lehre und Rechtsprechung dispositives Recht enthalte (Staudinger 9. Aufl. Anm. VI zu § 615 BGB und die dort aufgeführte Literatur und Rechtsprechung; RSRK. 8. Aufl. Anm. 1 zu § 615 BGB), habe § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung Vorrang in dem Sinne, dass ausschließlich sein Inhalt für die Folge von vollständigen oder teilweisen Unterbrechungen des Betriebs wegen Störungen, Mangel an Absatz oder aus anderen Gründen maßgebend sei. Es könne also nur darauf ankommen, ob im vorliegenden Fall ein solcher Unterbrechungsgrund gegeben sei.

Der Kläger hätte dies mit der Begründung bestritten, dass der Betrieb völlig intakt gewesen sei, die Beklagte den Kläger also anderweitig hätte beschäftigen können. Damit hätte der Kläger offenbar zum Ausdruck bringen wollen, dass § 21 der Betriebsordnung dann nicht zum Zuge kommen könne, wenn der Betrieb als solcher nicht gestört sei. Dieser Ansicht sei nicht zuzustimmen. In § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung heiße es nämlich ausdrücklich, dass außer technischen Betriebsstörungen auch Mangel an Absatz (Störungen wirtschaftlicher Art) und andere Gründe dazu führen könnten, dass der Lohnanspruch bei Betriebsunterbrechungen entfalle. Hier habe aber der Ausfall der Untertagebelegschaft die Kohlenförderung verhindert und damit der Beklagten die Möglichkeit genommen, die zur Mittagsschicht bestellten Arbeiter des Tagebetriebs mit den Arbeiten zu beschäftigen, für die die Sonderschicht überhaupt angesetzt worden war. Dies sei nach Überzeugung des Gerichts durchaus ein Grund, der im Sinn des § 21 der Betriebsordnung zur Arbeitsunterbrechung führen konnte, vorausgesetzt, dass die Beklagte alles ihr Mögliche und Zumutbare getan habe, die zur Mittagsschicht bestellten Arbeiter des Tagebetriebs anderweitig zu beschäftigen. Dass die Beklagte dies unterlassen hätte, habe der Kläger nicht dargetan. Vielmehr habe die Beklagte überzeugend und vom Kläger unwidersprochen vorgetragen, dass sie diejenigen Arbeiter des Tagebetriebs, für die sie eine Arbeitsgelegenheit habe ermitteln können, die Sonderschicht habe ableisten lassen, während sie den kleineren Teil der Übertagebelegschaft, zu dem auch der Kläger gehört hätte, infolge des Ausfalls der Kohlenförderung nicht habe beschäftigen können.

*bb. Fazit*

Die Argumentationsstruktur dieser Berufungsbegründung gleicht der aus den Verfahren Sa 35/46 und Sa 67/47 des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf. In allen Verfahren war der Präsident des Landesarbeitsgerichts Dr. Monjau Vorsitzender Richter der Kammer. Das Gericht gab zunächst den Wortlaut des § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung wieder, nach dem im Fall der vollständigen oder teilweisen Unterbrechung des Betriebs wegen Störungen, Mangel an Absatz oder aus anderen Gründen kein Lohnanspruch bestehe. Anschließend prüfte die Kammer eingehend die Weitergeltung dieser Bestimmung. Die Betriebsordnung beanspruche auch weiterhin Geltung, obwohl sie aufgrund des AOG erlassen worden sei. Damit zeigte das Gericht sein diesbezügliches Problembewusstsein. Im Folgenden führte die Kammer aus, dass das AOG zwar durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 einschließlich aller Gesetzesvorschriften und Ausführungsverordnungen sowie aller anderen Anordnungen und Zusätze mit Wirkung vom 01.01.1947 aufgehoben worden sei. Dies bedeute jedoch nicht ohne weiteres, dass Betriebsordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden seien, damit hinfällig seien. Es bestehe nämlich weder ein Gesetz noch eine Verordnung des zuständigen Gesetzgebers, das die Gültigkeit der unter der Herrschaft des Nationalsozialismus erlassenen Betriebsordnungen als solche in Frage stellen würde. Auch die Tarifordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden seien, hätten weiterhin Gültigkeit. Danach führte das Gericht aus, dass Bestimmungen der Betriebsordnung, soweit sie als rein nationalsozialistisch aufzufassen seien, natürlich überhaupt nicht oder nur eingeschränkt gemäß Gesetz Nr. 1 Art. II der Militärregierung anzuwenden sein. Hierdurch wurde auf die allgemeinen Auslegungsvorschriften verwiesen, nach denen unter anderem die Auslegung und Anwendung deutschen Rechts nach nationalsozialistischen Lehren verboten war. Für eine dementsprechende Untersuchung musste das Gericht den historischen Regelungszweck der Betriebsordnung erforschen. Die Intentionen des Ordnungsgebers waren zu prüfen. Als Ergebnis dieser Prüfung führte die Kammer aus, dass § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung nicht als rein nationalsozialistisch angesehen werden könnte, sondern vielmehr aus der Eigenart des Bergbaus und seiner gesamten Arbeitsbedingungen heraus verständlich sei. Hieraus kann die objektiv-teleologische Auslegung der Norm gefolgert werden. Das Gericht arbeitete den sachlich gerechtfertigten Grundgedanken der Regelung heraus. Dieser lag im Ausschluss des Lohnanspruchs bei fehlender Arbeitsmöglichkeit aufgrund von Betriebsstörungen unabhängig vom Verschulden. Die Kammer muss durch die Anwendung der Norm auf den streitgegenständlichen Fall zu dem Ergebnis gekommen sein, dass die Anwendung der Bestimmung auch weiterhin zu einem annehmbaren Resultat führte. Das Erfordernis der weiteren Anwendbarkeit der Regelung ergäbe sich aus den gesamten Arbeitsbedingungen des Bergbaus. Diese Ansicht untermauerte das Gericht durch einen Verweis darauf, dass die Vorschrift schon seit 1921 Arbeitsvertragsbestandteil des Ruhrbergbaus gewesen sei und dass die 1921 geschaffene Arbeitsordnung als Tarifvereinbarung von sämtlichen im Ruhrbergbau tätigen Gewerkschaften mit dem Zechenverband abgeschlossen worden sei. Auch hätte ihre den einzelnen Arbeitsvertrag erfassende Normwirkung von jeher außer Zweifel gestanden. Durch den Verweis auf die

Rechtslage 1921 sollte deutlich gemacht werden, dass dieselben Erwägungen schon dem Arbeitsrecht der Weimarer Zeit zugrunde gelegen und sie daher ihren Ursprung nicht im nationalsozialistischen Rechtsdenken hätten.

#### **t. Verfahren Ca 204/46**

Vor dem Arbeitsgericht Essen klagte ein Arbeitnehmer in dem Verfahren Ca 204/46 auf Wiedereinstellung sowie auf Nachzahlung seines Entgelts gegen seinen Arbeitgeber. Die Kammer wies die Klage ab und wendete begründungslos das AOG an. Das Gericht führte aus, dass der Kläger die zweiwöchige Frist zur Klageerhebung nicht eingehalten hätte.

#### **u. Verfahren Ca 225/46**

In dem Verfahren Ca 225/46 vor dem Arbeitsgericht Essen klagte ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber auf Zahlung ausstehenden Entgelts. Das Gericht wendete das AOG begründungslos an und stellte fest, dass die Klage verfristet gewesen sei.

#### **v. Verfahren Ca 68/47**

Ein Arbeitnehmer klagte vor dem Arbeitsgericht Essen in dem Verfahren Ca 68/47 auf Wiedereinstellung. Das Gericht wies die Klage ab, da sich der Arbeitnehmer nach seiner Wiederkehr aus dem Wehrdienst drei Monate lang nicht bei seinem Arbeitgeber zwecks Wiedereinstellung gemeldet hätte. Im Übrigen gäbe es nach Aufhebung des AOG keine Kündigungswiderrufsklage mehr.

#### **w. Verfahren Ca 1317/48**

In dem Verfahren Ca 1317/48 vor dem Arbeitsgericht Essen klagte ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber auf Feststellung der Unwirksamkeit seiner Kündigung. In diesem Fall wendete die Kammer begründungslos die aufgrund des AOG erlassene Betriebsordnung des Beklagten vom 01.05.1939 an.

### **5. Vergleich mit übriger Rechtsprechung**

#### **a. Zeitraum von der Kapitulation bis zur Aufhebung des AOG zum 01.01.1947**

Es finden sich nur einige wenige veröffentlichte Entscheidungen aus dem Zeitraum zwischen der Kapitulation Deutschlands bis zur Aufhebung des AOG zum 01.01.1947 in Kündigungsstreitigkeiten, in denen es um die Weitergeltung des AOG ging.

Das Arbeitsgericht Osnabrück beispielsweise wendete in seiner Entscheidung vom 25.02.1947 das AOG begründungslos an und äußerte sich zum Lauf der Einspruchsfrist gegen eine Kündigung gemäß § 56 AOG.<sup>43</sup>

In seiner Entscheidung vom 12.03.1947 entschied das Arbeitsgericht Heidelberg, dass das AOG bis auf die Vorschriften, die nationalsozialistische Tendenzen aufwiesen, bis

---

<sup>43</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 38; ArbR.i.St. I Ziff. 384.



zum 01.01.1947 in Geltung verblieb. Das Gericht ging folglich von der Anwendbarkeit der §§ 56 ff. AOG aus.<sup>44</sup>

Das Landesarbeitsgericht Stuttgart urteilte in seiner Entscheidung vom 29.01.1948, dass die §§ 56 ff. AOG unbedenklich weiter angewendet werden könnten, da sie keine nationalsozialistischen Rechtsgedanken enthalten würden. Zwar würde das AOG viele nationalsozialistische Grundsätze aufweisen. Die §§ 56 ff. AOG seien jedoch nicht aus nationalsozialistischem Geist heraus entstanden. Vielmehr würde es sich dabei um Schutzbestimmungen zu Gunsten der Arbeitnehmer handeln.

In seiner Entscheidung vom 11.05.1948 sprach sich das Landesarbeitsgericht Hamburg ausdrücklich gegen die Anwendung des AOG auf eine Kündigung vor dem 01.01.1947 aus.<sup>45</sup>

Die im Vorfeld dargestellten Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf aus den Jahren 1946 bis 1947 zeigen einen ähnlich unbedarften Umgang mit den Vorschriften des AOG. Die Gerichte wendeten das AOG begründungslos an oder machten entsprechende Ausführungen zu der Weitergeltung des AOG in den Fällen, in denen sie aufgrund des AOG erlassene Betriebsordnungen heranziehen. Einzig das Arbeitsgericht Essen wies in dem Verfahren Ca 43/46 darauf hin, dass es nach der Aufhebung des AOG keine Kündigungswiderrufsklage mehr gäbe.

## **b. Zeitraum ab der Aufhebung des AOG**

Die Zeit ab der Aufhebung des AOG zum 01.01.1947 war von großer Rechtsunsicherheit gekennzeichnet, da es für auf Widerruf einer Kündigung gerichtete Klagen nunmehr keine Rechtsgrundlage mehr gab.<sup>46</sup> Die meisten Arbeitsgerichte gingen in der Folgezeit von dem Bestand eines allgemeinen Kündigungsschutzes aus.<sup>47</sup> Jedoch leiteten sie diesen Kündigungsschutz unterschiedlich her. In den Westzonen wurde der Kündigungsschutz teilweise aus § 138 BGB abgeleitet.<sup>48</sup> In seiner Entscheidung vom 18.03.1947 urteilte beispielsweise das Arbeitsgericht Heide, dass eine Kündigung eines Arbeitnehmers ohne sachliche Beweggründe eine unzulässige Rechtsausübung darstellte und sie deshalb rechtswidrig und nichtig sei.<sup>49</sup> Dabei führte es die §§ 134, 138, 157, 226, 242 BGB ins Feld. In der Ostzone sahen die Arbeitsgerichte Kündigungen ohne ausreichende Gründe ebenfalls als sittenwidrig an.<sup>50</sup> Dabei bildete das Recht des Arbeitnehmers auf seinen Arbeitsplatz den Ausgangspunkt für den Kündigungsschutz. So urteilte das Landesarbeitsgericht Schwerin in seiner Entscheidung vom 18.11.1946, dass jeder Arbeitnehmer das Recht habe, so lange im Arbeitsverhältnis zu bleiben, wie er seinen Arbeitspflichten nachkomme und keine betriebsbedingten Gründe für seine Kündigung

<sup>44</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 38 f.; ArbR.i.St. I Ziff. 678.

<sup>45</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 39; ArbR.i.St. II Ziff. 156.

<sup>46</sup> Müller, DB 1981, S. 792, 794; Molitor, NJW 1949, S. 698, 699; Roesch, SSA 1947, S. 205.

<sup>47</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 40.

<sup>48</sup> Katz, BB 1947, S. 307; Siebert, BB 1952, S. 522; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 41.

<sup>49</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 41; ArbR.i.St. I Ziff. 80.

<sup>50</sup> Haas, SSA 1947, S. 15.



vorlägen.<sup>51</sup> Ebenso entschied das Landesarbeitsgericht Dresden in seiner Entscheidung vom 24.10.1947, dass grundlose Kündigungen gegen die guten Sitten verstießen und daher gemäß § 138 BGB nichtig seien.<sup>52</sup>

Vielfach wurde der Kündigungsschutz jedoch aus § 242 BGB hergeleitet. Dementsprechend ging das Landesarbeitsgericht Frankfurt in seiner Entscheidung vom 12.08.1947 davon aus, dass der Arbeitsvertrag über § 242 BGB unter Berücksichtigung des personenrechtlichen Treueverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dahingehend auszulegen sei, dass eine grundlose Kündigung unzulässig sei.<sup>53</sup>

Auch das Arbeitsgericht Aachen entschied am 10.04.1947, dass eine ohne Gründe ausgesprochene Kündigung gemäß § 242 BGB eine unzulässige Rechtsausübung darstelle.<sup>54</sup> Hierauf verwies auch das Zentralamt für Arbeit der britischen Zone in seinem Erlass, nach dem eine Kündigung rechtsmissbräuchlich im Sinne des § 242 BGB sei, wenn sie weder verhaltens- noch betriebsbedingt war.<sup>55</sup>

Aus vielen anderen Entscheidungen lässt sich überdies entnehmen, dass die Arbeitsgerichte nach der Aufhebung des AOG im Grundsatz von einem freien Kündigungsrecht ausgingen.<sup>56</sup>

In seiner Entscheidung vom 04.11.1947 legte das Landesarbeitsgericht Hamm dar, dass es nach der Aufhebung des AOG keine eigentlichen Kündigungsschutzbestimmungen mehr gäbe.<sup>57</sup> Das Gericht ging daher von einem freien Kündigungsrechts aus, dass jedoch durch die §§ 242, 138 BGB beschränkt sei. Auch das Landesarbeitsgericht Bremen stellte in seiner Entscheidung vom 04.08.1948 fest, dass es sich bei einem Arbeitsvertrag um einen kündbaren zweiseitigen Vertrag handle. Aus dem Arbeitsvertrag selbst ergäbe sich jedoch eine Beschränkung des Kündigungsrechts, soweit eine Kündigung treuwidrig, sittenwidrig oder vertragswidrig sei.<sup>58</sup> Nicht jede sozial unerwünschte oder mit einer Härte für den Arbeitnehmer verbundene Kündigung stelle einen rechtswidrigen Missbrauch des Kündigungsrechts dar.

Indes stellte das Landesarbeitsgericht Bremen in seiner Entscheidung vom 21.01.1949 auf die besondere persönliche Bindung des Arbeitgebers zu seinem Arbeitnehmer ab. Handle der Arbeitgeber nicht dieser Bindung entsprechend, läge ein Verstoß gegen seine Treue- und Fürsorgepflicht vor.<sup>59</sup> Allerdings sei die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers durch seine berechtigten Eigeninteressen an der Aufrechterhaltung seines Betriebs beschränkt. Auch nach dem Arbeitsgericht Köln war eine ordentliche Kündigung unwirk-

---

<sup>51</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 42 f.; ArbR.i.St. I Ziff. 79.

<sup>52</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 43; WA 1948 Nr. 136.

<sup>53</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 44; WA 1948 Nr. 6.

<sup>54</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 47; ArbR.i.St. I Ziff. 363.

<sup>55</sup> ArbBl. d. brit. Zone 1947, S. 72; Barz, BB 1947, S. 102; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen, S. 219.

<sup>56</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 49.

<sup>57</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 49, NJW 1947/48, 116, 118.

<sup>58</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 50; WA 1948 Nr. 252.

<sup>59</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 50; WA 1949 Nr. 152.

sam, wenn sie gegen die Grundsätze von Treu und Glauben oder die guten Sitten verstieß.<sup>60</sup> Dem schloss sich auch das Landesarbeitsgericht Frankfurt in seiner Entscheidung vom 23.03.1949 an.<sup>61</sup>

In der Literatur fanden sich zu dieser Problematik unterschiedliche Ansätze<sup>62</sup>. Teilweise wurde von der grundsätzlichen Kündigungsfreiheit ausgegangen.<sup>63</sup> Andere Stimmen forderten die Beurteilung der Kündigung nach den Rechtsprinzipien des § 242 BGB.<sup>64</sup> Zum Teil wurde jede dem Wesen des Arbeitsrechts widerstrebende Kündigung als nichtig im Sinne von § 138 BGB angesehen.<sup>65</sup> Überdies stellte ein Teil der Literatur hinsichtlich des allgemeinen Kündigungsschutzes auf die Treue- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ab.<sup>66</sup> Ein Verstoß gegen diese Pflicht läge vor, wenn eine Kündigung weder durch die Verhältnisse des Betriebs noch verhaltensbedingt sei und eine besondere und unbillige Beschwer des Arbeitnehmers darstelle.<sup>67</sup>

Aus der Untersuchung der Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf lässt sich für die Jahre 1947 bis 1949 dieselbe Tendenz entnehmen. Die Gerichte gingen von dem ersatzlosen Fortfall der Kündigungswiderufsklage aus und wendeten die sich durchsetzenden Grundsätze der §§ 242 und 138 BGB an, da in den Ländern der britischen Besatzungszone kein Kündigungsschutzgesetz erlassen wurde.<sup>68</sup> Insbesondere lässt sich den Verfahren Ca 125/48, Ca 263/49, Ca 2183/49, Sa 90/47 sowie Sa 233/49 entnehmen, dass die Gerichte von einem freien Kündigungsrechts ausgingen, das durch die Grundsätze von Treu und Glauben und die guten Sitten beschränkt war. Überdies durfte hiernach eine Kündigung nicht gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen.

Nur in der Übergangszeit 1946/47 fand sich die Argumentation in den Urteilen des Arbeitsgerichts Duisburg sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in den Verfahren Ca 24/47, Sa 58/47 und Sa 121/47, dass das AOG trotz seiner Aufhebung Anwendung finden müsse, da die entsprechenden Klagen bereits vor der Aufhebung anhängig gemacht worden seien.

<sup>60</sup> Arbeitsgericht Köln, 16.03.1948, RdA 1948, 156, 157; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 51.

<sup>61</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 52; AP 50 Nr. 15.

<sup>62</sup> Hueck, RdA 1948, S. 81.

<sup>63</sup> Citron/Hessel, Grundlage des Einzelarbeitsrechts, S. 34; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 53; Dietz, ArbBl. d. brit. Zone 1948, S. 148 ff.

<sup>64</sup> Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts, S. 89; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 54; Koselke, ArbBl d. brit. Zone 1948, S. 151, 152.

<sup>65</sup> Palandt, § 138, S. 115.

<sup>66</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 55; Galperin, BB 1948, S. 305, 307.

<sup>67</sup> Galperin, BB 1948, S. 305, 307.

<sup>68</sup> Göller, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts, S. 90.



### III. TARIFORDNUNGEN

#### 1. Geschichtliche Entwicklung

Bereits seit dem Ende des 19. Jahrhunderts wurde dem Tarifvertrag als kollektiver Regelung mehr und mehr Bedeutung zugemessen.<sup>69</sup> Die Grundlagen des Tarifrechts wurden gesetzlich erstmals in der Verordnung des Rates der Volksbeauftragten über Tarifverträge, Arbeiter und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten von 23.12.1918 geregelt.<sup>70</sup> Hiernach wurde die zwingende und unmittelbare Wirkung der Tarifverträge auf die Arbeitsverhältnisse der involvierten Unternehmer und Arbeitnehmer festgestellt.<sup>71</sup> Des Weiteren wurde die Option der Allgemeinverbindlicherklärung von tariflichen Arbeitsbedingungen für Arbeitsverträge mit oder zwischen Außenseitern eingeführt.<sup>72</sup> Die Position der Tarifvertragsparteien wurde überdies durch Art. 165 Abs. 1 Satz 2 WRV gestärkt, durch den die beiderseitigen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie ihre Vereinbarungen anerkannt wurden.<sup>73</sup> Dies stellte die völlige Anerkennung der Tarifvertragsfreiheit sowie der Selbstständigkeit der Berufsverbände durch die Legislative dar.<sup>74</sup> In der Folgezeit kam es jedoch mehr und mehr zur Aushöhlung der Tarifautonomie.<sup>75</sup> Die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30.10.1923 führte die Option einer staatlichen Zwangsschlichtung ein.<sup>76</sup> Der Erlass weiterer Verordnungen zur Sicherung von Finanzen und Wirtschaft ermöglichte letztlich sogar den staatlichen Eingriff in bestehende Tarifverträge.<sup>77</sup>

Nach 1933 wurde das freie Tarifvertragsrecht abgeschafft. Dies begann zunächst 1933 mit der Auflösung aller Gewerkschaften und später der Arbeitgeberverbände.<sup>78</sup> An die Stelle der Gewerkschaften trat die „Deutsche Arbeitsfront“ als nationalsozialistisch geprägter Massenverband der Gefolgschaftsmitglieder.<sup>79</sup> Dieser wurde am 10.05.1933 errichtet und zielte auf die Bildung einer wirklichen Volks- und Leistungsgemeinschaft aller Deutschen ab um daraus den größten Nutzen für die Volksgemeinschaft ziehen zu können.<sup>80</sup> Mit seiner Hilfe sollte ein Ausgleich der berechtigten Interessen von Betriebs-

<sup>69</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 263.

<sup>70</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 263.

<sup>71</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 263.

<sup>72</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 263.

<sup>73</sup> Eisenhardt, Deutsche Rechtsgeschichte, Rn. 611; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 263.

<sup>74</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 263.

<sup>75</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 263.

<sup>76</sup> RGBl. I 1923, S. 1043.

<sup>77</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 263.

<sup>78</sup> Trinkhaus, Geschichte und Rechtsprechung der bremischen Arbeitsgerichtsbarkeit, S. 98; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 264.

<sup>79</sup> Gmür/Roth, Grundriss der deutschen Rechtsgeschichte, Rn. 463; Richardi, in: Zwischenzeit, S. 83, 84.

<sup>80</sup> Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 225 f.

führen und Gefolgschaften geschaffen werden, der den nationalsozialistischen Grundsätzen entsprach.<sup>81</sup>

Der sogenannte Reichstreuhand der Arbeit nahm die Aufgaben der Berufsverbände wahr.<sup>82</sup> Er war für die Festsetzung von staatlichen Rechtsverordnungen, die als Tarifordnungen bezeichnet wurden, zuständig.<sup>83</sup> Diese Tarifordnungen ersetzten die Tarifverträge und boten beispielsweise die Möglichkeit der Regelung von Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts.<sup>84</sup> Hierüber sollte die Belegschaft vor unbilligen Arbeitsbedingungen geschützt werden.<sup>85</sup> Auch über die Kriegswirtschaftsverordnung vom 04.09.1939 konnte der Reichstreuhand die Höhe des Arbeitsentgelts bestimmen.<sup>86</sup> Im weiteren geschichtlichen Verlauf wurde die Erhöhung der geltenden Löhne und Gehälter durch die Lohnstopverordnung vom 12.10.1939 verboten.<sup>87</sup>

Ab 1945 hatten die Bestrebungen hinsichtlich tarifvertraglicher Regelungen wieder mehr Raum.<sup>88</sup> In der Kontrollratsdirektive Nr. 14 vom 12.10.1945 wurde unter anderem geregelt, dass die Gewerkschaften über die Änderung der Arbeitsentgelte mit den Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden in Verhandlung treten durften.<sup>89</sup> Darauf basierende Vereinbarungen mussten allerdings durch die deutschen Arbeitsämter genehmigt werden.<sup>90</sup> Stufenweise wurde die volle Tarifvertragsfreiheit wieder eingeführt. Einen entscheidenden Schritt in dieser Entwicklung stellte das den Lohnstop in der Bizone aufhebende Gesetz vom 03.11.1948 dar.<sup>91</sup> Ein gesetzlicher Rahmen für das Tarifvertragsrecht wurde für die Bizone mit dem Tarifvertragsgesetz vom 09.04.1949 geschaffen.<sup>92</sup> Das Gesetz über die Erstreckung des Tarifvertragsgesetzes vom 23.04.1953 erweiterte seinen örtlichen Geltungsbereich letztlich auf das gesamte Bundesgebiet.<sup>93</sup>

## 2. Statistische Auswertung und typische Konstellationen

In 43 Verfahren vor den Arbeitsgerichten Duisburg und Essen sowie dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf zwischen 1945 und 1949 waren insgesamt 52 Tarifordnungen einschlägig. Dabei ging es teilweise in einem Verfahren um die weitere Anwendung von bis zu drei Tarifordnungen. Als Beispiele seien hier die Tarifordnung für das Bäckerhandwerk vom 09.12.1935, die Tarifordnung für die Brauereien und selbständigen Han-

<sup>81</sup> Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 226.

<sup>82</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 264.

<sup>83</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 264.

<sup>84</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 264.

<sup>85</sup> Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 152.

<sup>86</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 264.

<sup>87</sup> RGBl. I 1939, S. 2028; Richardi, in: Zwischenzeit, S. 83, 85.

<sup>88</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 265.

<sup>89</sup> Amtsbl. d. Kontrollrats 1946, S. 40; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 265.

<sup>90</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 265.

<sup>91</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 266.

<sup>92</sup> WiGBL 1949, S. 55.

<sup>93</sup> BGBL. I 1953, S. 156.

delsmälzereien im Wirtschaftsgebiet Westfalen-Niederrhein vom 09.06.1943 sowie die Reichstarifordnung für das Damenschneiderhandwerk vom 01.09.1941 genannt. Sämtliche 52 Tarifordnungen wurden von den Gerichten begründungslos weiter angewendet.

Die Konstellationen, in denen die Tarifordnungen typischerweise entscheidungserheblich waren, waren zum einen Klagen von Arbeitnehmern auf Zahlungen von Entgelt. Diese Verfahren befassten sich beispielsweise mit der Frage, ob eine Betriebsart unter eine bestimmte Tarifordnung zu fassen war. Zum anderen handelte es sich vielfach um Nachzahlungsforderungen von Arbeitnehmern in Bezug auf angebliche untertarifliche Entlohnung oder geltend gemachte Zuschläge und Zulagen. Eine weitere typische Konstellation stellten Klagen dar, die auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung und entsprechende Entgeltzahlung gerichtet waren. In diesen Verfahren ging es um die Anwendbarkeit entsprechender Tarifordnungen, die beispielsweise spezielle Kündigungsfristen festlegten.

### **3. Die Urteile des Arbeitsgerichts Duisburg**

#### **a. Verfahren Ca 154/46**

In dem Verfahren Ca 154/46 klagte ein Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Duisburg gegen seinen Arbeitgeber auf Zahlung eines Zuschusses zum Krankengeld. Das Gericht wies die Klage ab, da bereits eine Zahlung des Arbeitgebers getätigt worden sei und für den darüber hinausgehenden Betrag keine Anspruchsgrundlage bestehe. In diesem Zusammenhang wendete die Kammer die Tarifordnung für die Betriebe der Herstellung von Spirituosen, Mineralwasserfabriken, Essig- und Senffabriken vom 30.08.1942 begründungslos an, da diese für den Betrieb noch gelte.

#### **b. Verfahren Ca 716/49**

Vor dem Arbeitsgericht Duisburg klagte in dem Verfahren Ca 716/49 ein Arbeitnehmer auf Zahlung ausstehenden Entgelts, wobei über die Wirksamkeit seiner Kündigung zu entscheiden war. Die Kammer gab der Klage statt und führte aus, dass auch nach § 18 der Tarifordnung für Bezieherwerber vom 24.03.1937 eine fristgemäße Kündigung nur mit Monatsfrist zum Ende eines Monats ausgesprochen werden könne. Dabei könne die Frage, ob diese Tarifordnung noch weiterhin Gültigkeit habe, dahingestellt bleiben, da auch nach dieser Vorschrift angesichts der erst am 02.05.1949 erteilten Genehmigung des Arbeitsamts für eine noch auszusprechende Kündigung das Arbeitsverhältnis frühestens zum 30.06.1949 hätte beendet werden können.

### **4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung**

Wie bereits aufgezeigt, wendeten die Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in sämtlichen 43 Verfahren, die sich mit dem Tarifrecht befassten, die entsprechenden Tarifordnungen begründungslos weiter an. Viele Entscheidungen der übrigen Arbeitsgerichte aus der Zeit nach 1945 beschäftigten sich mit der

Auslegung einzelner Tarifordnungen.<sup>94</sup> Dabei äußerten sich nur wenige Gerichte in den veröffentlichten Entscheidungen zu der Problematik, dass die Tarifordnungen aufgrund des AOG erlassen worden waren und dieses bereits zum 01.01.1947 aufgehoben worden war. Nach dem bisherigen Stand der Forschung zu dieser Frage lässt sich feststellen, dass sowohl die landesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung als auch die Literatur übereinstimmend von der Weitergeltung der Tarifordnungen ausgingen.<sup>95</sup>

In seiner Entscheidung vom 19.05.1948 stellte das Landesarbeitsgericht Bremen beispielsweise fest, dass es sich bei Tarifordnungen, die aufgrund des AOG erlassen worden waren, um staatliche Rechtsverordnungen handelte, die auch weiterhin unmittelbare Wirkung entfalten würden.<sup>96</sup> Durch die Aufhebung des AOG seien lediglich nachträglich die formellen Grundlagen für den Erlass derartiger Tarifordnungen entfallen. Dagegen würden die zwingenden Normen der Tarifordnungen auch weiterhin Geltung beanspruchen.

Auch das Landesarbeitsgericht Frankfurt entschied mit seinem Urteil vom 13.04.1948, dass aufgrund des AOG erlassene Tarifordnungen weiterhin anwendbar seien.<sup>97</sup> Das zur Zeit der Kapitulation bestehende Tarifsysteem sei nur insoweit aufgehoben worden, als eine ausdrückliche Außerkraftsetzung durch die Militärregierung erfolgt sei oder durch die Normen nationalsozialistische Grundsätze durchgesetzt werden sollten. Die Nichtanwendung einer Tarifordnung aus der Zeit des Dritten Reiches könne nicht allein darauf gestützt werden, dass die Tarifordnung einseitig vom Reichstreuhänder für Arbeit erlassen worden sei. Bezüglich der Anwendung von Rechtsverordnungen und Gesetzen spiele es nämlich keine Rolle, ob die Normen nach demokratischen Grundsätzen zustande gekommen seien. Vielmehr sei entscheidend, ob bei dem Erlass der Norm die formellen Voraussetzungen erfüllt worden seien. Ausdrücklich verwies die Kammer auf Art. III MRG Nr. 1, nach dem nationalsozialistische Normen weiterhin angewendet werden dürften, solange sie nicht wegen der Kundgabe nationalsozialistischer Prinzipien verboten seien.

---

<sup>94</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 267.

<sup>95</sup> vgl. Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 267 m.w.N.

<sup>96</sup> WA 1948 Nr. 191; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 268.

<sup>97</sup> SAE 1948 Nr. 36; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 267 f.

## **IV. DIE ALLGEMEINE TARIFORDNUNG FÜR GEFOLGSCHAFTSMITGLIEDER IM ÖFFENTLICHEN DIENST**

### **1. Regelungsinhalt**

Hinsichtlich des Themenkomplexes „Wiedereingliederung der Kriegsheimkehrer“ stellten sich zahlreiche Fragestellungen. Hierzu zählte auch die Problematik, ob die Kriegsdienstjahre als Arbeitszeit zu werten waren, wenn sich nach dem entsprechenden Tarifvertrag die Vergütung nach der Zeit der Beschäftigung bemaß.<sup>98</sup> Für Bedienstete im öffentlichen Dienst war in § 7 Ziff. 2c der Allgemeinen Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (im Folgenden ATO) eindeutig geregelt, dass die Kriegsdienstjahre als Berufsjahre anzusehen waren.<sup>99</sup> Die ATO blieb bis 1961 in Kraft.<sup>100</sup>

### **2. Statistische Auswertung und typische Konstellation**

In den aus dem Archivmaterial gesichteten sechs Verfahren, in denen die ATO entscheidungserheblich war, wurde sie begründungslos weiter angewendet.

In der Konstellation, in der die ATO typischerweise entscheidungserheblich war, klagte ein Arbeitnehmer auf Feststellung, dass seine Kündigung unwirksam sei und verband dies mit einem entsprechenden Antrag auf Entgeltzahlung. Maßgeblich war in diesen Fällen § 17 ATO i.V.m. § 626 BGB.

### **3. Die Urteile des Arbeitsgerichts Essen und des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf**

#### **a. Verfahren Ca 94/48**

In dem Verfahren Ca 94/48 klagte ein Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Essen gegen seinen Arbeitgeber auf Feststellung, dass seine fristlose Kündigung unwirksam sei. Das Gericht wendete § 17 ATO begründungslos an.

#### **b. Verfahren 695/48**

In dem Verfahren Ca 695/48 klagte ein Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Essen gegen seinen Arbeitgeber auf Feststellung, dass seine fristlose Kündigung unwirksam sei sowie auf Zahlung des entsprechenden ausstehenden Entgelts. Die Kammer wendete § 17 ATO in Verbindung mit § 626 BGB begründungslos an.

#### **c. Verfahren 1 Sa 583/49**

Auch in dem dazugehörigen Berufungsverfahren 1 Sa 583/49 vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf wurde § 17 ATO von der Kammer begründungslos angewendet.

---

<sup>98</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 139.

<sup>99</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 139.

<sup>100</sup> Göller, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts, S. 90.



#### 4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung

Die Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie das Landesarbeitsgericht Düsseldorf gingen in Übereinstimmung mit den übrigen Arbeitsgerichten von der Weitergeltung der ATO aus.<sup>101</sup> In Bezug auf die Aufhebung aller die Wehrmachtsangehörigen begünstigenden Normen durch Art. III des Kontrollratsgesetzes Nr. 34 führte beispielsweise das Landesarbeitsgericht Stuttgart aus, dass § 7 Ziff. 2c ATO von dieser Aufhebung nicht betroffen sei, da diese Regelung keine Vorrechte schaffe.<sup>102</sup> Vielmehr sei dadurch etwas Selbstverständliches zum Ausdruck gebracht worden.<sup>103</sup> Es sei nichts daran auszusetzen, den schwersten und gefährlichsten Staatsdienst später in einem Arbeitsverhältnis als anrechnungsfähig einzustufen.<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 139.

<sup>102</sup> LAG Stuttgart, 08.12.1947; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 139.

<sup>103</sup> LAG Stuttgart, 08.12.1947; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 139.

<sup>104</sup> LAG Stuttgart, 08.12.1947; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 139.

## **V. DIE TARIFORDNUNG A FÜR GEFOLGSCHAFTSMITGLIEDER IM ÖFFENTLICHEN DIENST**

### **1. Regelungsinhalt**

Hinsichtlich der Problematik der Weitergeltung von Tarifordnungen herrschte hinsichtlich einzelner Normen, wie beispielsweise § 3 Abs. 2 der Tarifordnung A für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst vom 01.04.1938 (im Folgenden TOA), Uneinigkeit bezüglich der weiteren Anwendbarkeit.<sup>105</sup> § 3 Abs. 2 TOA regelte, dass jedes Gefolgschaftsmitglied vom Führer der Verwaltung in eine entsprechende Vergütungsgruppe einzureihen war.<sup>106</sup> Diese Einreihung war bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Über den Aufstieg des Gefolgschaftsmitglieds in eine höhere Vergütungsgruppe während des Dienstverhältnisses hatte ebenfalls der Führer der Verwaltung zu entscheiden.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts zu § 3 Abs. 2 TOA stand sowohl die erstmalige Eingruppierung als auch eine folgende Höhergruppierung grundsätzlich im pflichtgemäßen, gerichtlich nicht nachprüfbaren Ermessen des Führers der Verwaltung.<sup>107</sup> Falls eine erfolgte Eingruppierung so augenscheinlich unrichtig sei, dass sie sich als Ermessensmissbrauch darstelle, könne der Arbeitnehmer, dem eine Höhergruppierung verweigert wurde, den Gehaltsunterschied zur höheren Vergütungsgruppe entweder über den Gesichtspunkt einer Fürsorgepflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung geltend machen.<sup>108</sup> Die TOA blieb bis 1961 in Kraft.<sup>109</sup>

### **2. Statistische Auswertung und typische Konstellationen**

Die TOA wurde in allen zehn gesichteten Verfahren begründungslos von den Gerichten angewendet. In den Verfahren klagten die Arbeitnehmer meist auf Feststellung der Unwirksamkeit ihrer Kündigungen oder auf Zahlung ausstehenden Entgelts wegen angeblicher Zugrundelegung der falschen Vergütungsgruppe.

### **3. Verfahren Ca 183/49**

#### **a. Urteil**

In dem Verfahren Ca 183/49 klagte ein Angestellter vor dem Arbeitsgericht Essen gegen die Stadt Essen auf Zahlung in Höhe von 227,40 DM.

Der Kläger trat am 01.04.1935 als Angestellter in die Dienste der Beklagten. Am 01.04.1940 wurde er in die Gruppe VII TOA eingestuft. Im Zuge des Kriegsaushilfsdienstes zur Vertretung von zur Wehrmacht eingezogener Kräfte wurde der Kläger am

<sup>105</sup> RArbBl. 1938 VI, S. 475; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 268.

<sup>106</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 269.

<sup>107</sup> RAG 23.10.1942, Deutsches Recht 1942, S. 319; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 269.

<sup>108</sup> RAG 23.10.1942, Deutsches Recht 1942, S. 319; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 269.

<sup>109</sup> Göller, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts, S. 90.

01.01.1943 in die Vergütungsgruppe VI b TOA eingereiht. Nachdem sich nach der Kapitulation wieder normale Verhältnisse eingestellt hatten und die Wehrmachtsangehörigen zurückgekehrt waren, kündigte die Beklagte dem Kläger zum 01.01.1946 und stufte ihn von diesem Zeitpunkt an wieder in die Gruppe VII TOA ein. In dieser Gruppe verblieb der Kläger bis zu seiner Pensionierung am 30.06.1948.

Der Kläger behauptete, auch nach seiner Einstufung in Gruppe VII TOA am 01.01.1946 dieselben Arbeiten verrichtet zu haben, für die er zuvor die Vergütung nach Gruppe VI b TOA erhalten habe. Er beanspruchte deshalb die Differenz zwischen dem Gehalt nach Gruppe VI b und dem Gehalt nach Gruppe VII TOA für die Zeit vom 01.01.1946 bis 30.06.1948 in Höhe von 2.274,00 RM und beantragte nach entsprechender Umrechnung seines Anspruchs in DM die Beklagte kostenpflichtig zu verurteilen, an ihn 227,40 DM zu zahlen.

Die Beklagte beantragte, die Klage kostenpflichtig abzuweisen. Sie behauptete, dass nach ihrer Dienstordnung eine Einstufung in Gruppe VI b TOA nur erfolgen könne, wenn der Kläger mit Erfolg eine Prüfung abgelegt hätte, die der Fachprüfung II gleichwertig sei. Da der Kläger diese Prüfung nicht abgelegt hätte und auch nicht unter die Ausnahmetatbestände falle, bei denen vom Erfordernis der Prüfung abgesehen werden könne, habe er auch keinen Rechtsanspruch auf Vergütung nach Gruppe VI b TOA. Im Übrigen sei die Tätigkeit des Klägers ihren Merkmalen nach nur nach der Gruppe VII TOA zu bewerten gewesen.

Der Kläger berief sich demgegenüber auf die gemeinsame Dienstordnung des ehemaligen Reichs- und Preußischen Ministers des Innern vom 03.05.1938, aufgrund derer vom Erfordernis der Prüfungsablegung für die Angestellten, die vor dem 01.04.1938 eingestellt worden seien, abzusehen sei.

Die Kammer wies die Klage ab. Maßgebend für die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien sei die TOA. Nach § 3 Abs. 2 der TOA seien die Arbeitnehmer nach ihrer überwiegenden Tätigkeit in entsprechende Vergütungsgruppen einzureihen. Durch entsprechende Dienstordnungen könne die Ablegung von Prüfungen vorgeschrieben werden. Von dieser Möglichkeit habe die Beklagte Gebrauch gemacht. Sie habe aufgrund des § 16 AOGÖ zur Ergänzung der TOA eine örtliche Dienstordnung vom 27.09.1938 erlassen und in dieser Dienstordnung bestimmt, dass die Arbeitnehmer, die im Verwaltungs- und Kassendienst beschäftigt würden, nur dann in die Vergütungsgruppe IV bis VI b TOA eingestuft werden könnten, wenn sie an einem Lehrgang der städtischen Verwaltungsschule teilgenommen und eine Prüfung mit Erfolg abgelegt hätten, welche mit der Fachprüfung II (Fachprüfung für Beamte des gehobenen mittleren Verwaltungs- und Kassendienstes) gleichwertig sei. Eine Ausnahme vom Erfordernis der Ablegung der Fachprüfung II sei neben dem hier nicht interessierenden Kreis gewisser Angehöriger der NSDAP nur für die am 31.03.1938 vorhanden gewesenenen Arbeitnehmer gemacht worden, die am 01.04.1938 aus Anlass der Überleitung in die Vergütungsgruppe VII und in solche mit niedrigerer Ordnungszahl eingestuft worden seien.

Unstreitig habe der Kläger weder die Fachprüfung I noch die Fachprüfung II abgelegt. In die Vergütungsgruppe VII sei er erst am 01.04.1940 eingereiht worden. Damit würden für ihn die Voraussetzungen entfallen, die für die Einstufung in Vergütungsgruppe VI b vorliegen müssten. Der Kläger berufe sich auf die gemeinsame Dienstordnung des ehemaligen Reichs- und Preussischen Ministers des Innern vom 03.05.1938, die zur Frage der Ablegung von Prüfungen im Verwaltungs-, Kassen- oder Sparkassendienst bestimme, dass in der Regel nur Arbeitnehmer in die Vergütungsgruppe IV bis VII aufrücken sollten, die sowohl den Anforderungen hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale für diese Vergütungsgruppen genügen würden als auch die für den Verwaltungszweig in Betracht kommende Prüfung erfolgreich abgelegt hätten. Vom Erfordernis zur Prüfung könne unter anderem bei Arbeitnehmern abgesehen werden, die vor dem 01.04.1938 eingestellt worden seien. Der Kläger sei der Auffassung, dass er hiernach nicht die Fachprüfung II abzulegen bräuchte, da er bereits vor dem 01.04.1938 von der Beklagten eingestellt worden sei. Er sehe in der örtlichen Dienstordnung der Beklagten, die ein Absehen vom Erfordernis der Prüfungsablegung nur für die Arbeitnehmer vorsähe, die am 01.04.1938 in Vergütungsgruppe VII oder niedriger eingestuft worden seien, eine Einschränkung und unzulässige Einengung der TOA bzw. der GDO des Reichs- und Preussischen Ministers des Innern als der Dienstordnung der höheren Behörde. Er übersehe dabei aber, dass es sich einmal bei der GDO des Reichs- und Preussischen Ministers des Innern nur um eine Soll- bzw. Kann-Vorschrift handele und dass zum anderen der Beklagten durch § 3 TOA ausdrücklich die Befugnis eingeräumt sei, durch Dienstordnung das Aufrücken in bestimmte Vergütungsgruppen von der Ablegung von Prüfungen abhängig zu machen. Damit sei zwingend festgelegt, dass die Vergütung nach Gruppe VI b an Voraussetzungen gebunden sei, die der Kläger nicht erfülle. Damit ent falle entsprechend ein Rechtsanspruch des Klägers auf Zahlung der Vergütung nach Gruppe VI b TOA.

Der Kläger könne auch nicht mit dem Argument gehört werden, dass seine Tätigkeit nach dem 01.01.1946 dieselbe gewesen sei, wie zu der Zeit, in der er nach Gruppe VI b besoldet worden war. Abgesehen davon, dass ihm der Vertrag, der eine Vergütung nach Gruppe VI b vorgesehen habe, ordnungsmäßig gekündigt worden sei, erscheine es fraglich, ob die Tätigkeit des Klägers überhaupt die Merkmale aufweise, die eine Einreihung in Gruppe VI b rechtfertigen würden. Dies könne aber dahingestellt bleiben, da es hier nur darauf ankomme, ob der Kläger die vorgesehene Prüfung abgelegt und demgemäß einen Rechtsanspruch auf Vergütung nach Gruppe VI b habe.

Auch aus der Tatsache, dass die Beklagte ihm für die Zeit vom 01.01.1943 bis 01.01.1946 Gehalt nach Gruppe VI b gezahlt habe, könne der Kläger keine Rechte herleiten. Die TOA enthalte hinsichtlich der Vergütung nur Mindestbedingungen, die die Beklagte einzuhalten habe. Wenn sie, wie im Zuge des Kriegsaushilfedienstes, wegen des Mehranfalls von Arbeit für einzelne Arbeitnehmer Vergütungsaufbesserungen vorgenommen habe, so folge daraus noch nicht, dass die erhöhten Bezüge weiter zu zahlen seien, wenn die Arbeitsverhältnisse, die erhöhte Bezüge in sich schlossen, ordnungsmäßig gekündigt worden seien. Da hier aber eine ordnungsmäßige Kündigung zwecks Auf-

hebung des Dienstvertrages, der Besoldung nach Gruppe VI b vorgesehen habe, vorlag, könne der Kläger auch hieraus nicht die beanspruchten Rechte herleiten.

#### **b. Fazit**

Die Kammer setzte sich folgendermaßen mit dem nationalsozialistischen Ursprung der TOA auseinander. Begründungslos wendete das Gericht § 3 TOA und die auf Grundlage der TOA erlassene Dienstordnung der Beklagten vom 27.09.1938 sowie die Dienstordnung des ehemaligen Reichs- und Preußischen Ministers des Innern vom 03.05.1938 an. Die Entscheidungsgründe lassen jedwede Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Hintergrund der genannten Normen vermissen, obwohl zum einen die historische Intention des Verordnungsgebers beispielsweise dadurch deutlich wurde, dass die Eingruppierung der Arbeitnehmer durch den „Führer der Verwaltung“ zu erfolgen hatte. Zum anderen zitierte die Kammer selbst eine Ausnahmeregelung aus der Dienstordnung der Beklagten, nach der ein Kreis gewisser Angehöriger der NSDAP vom Erfordernis der Ablegung der streitgegenständlichen Fachprüfung II ausgenommen wurde. Durch diese Regelung wurde der nationalsozialistisch geprägte Normzweck auch sehr deutlich. Diesen problematischen Teil tat die Kammer als „hier nicht interessierend“ ab. Darin ist allerdings die zuvor bereits aufgezeigte Abtrennung nationalsozialistischer Normteile vom „neutralen“ Teilen erkennbar. Auch in diesem Verfahren hatte das Gericht die Dienstordnung folglich objektiv-teleologisch ausgelegt und teilweise für weiterhin anwendbar erklärt. Das in der Norm vorgesehene Erfordernis der Ableistung des Lehrgangs stellte für die Kammer also weiterhin eine sachlich gerechtfertigte Bedingung dafür dar, in die Vergütungsgruppe VI b eingestuft zu werden.

#### **4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung**

In den zehn Verfahren des Archivmaterials, in denen sich die Gerichte mit der Weitergeltung der TOA auseinanderzusetzen hatten, wendeten sie die Normen im Ergebnis begründungslos an.

Im Gegensatz dazu wurde der nationalsozialistische Ursprung der TOA in der Vielzahl der veröffentlichten Entscheidungen der übrigen Arbeitsgerichte angesprochen. Trotzdem wurde die TOA auch hier in sämtlichen Fällen weiter angewendet.<sup>110</sup>

So stellte beispielsweise das Landesarbeitsgericht Hamm in seiner Entscheidung vom 29.04.1948 fest, dass § 3 Abs. 2 TOA weder durch eine ausdrückliche Bestimmung noch durch das KRG Nr. 56 betreffend die Aufhebung des AOG in öffentlichen Betrieben außer Kraft gesetzt worden sei.<sup>111</sup> Dabei hätte sich die Auslegung der Norm frei von autoritär-staatlichen Wertvorstellungen nach Art. II MRG Nr. 1 zu richten. § 3 Abs. 2 TOA schließe die gerichtliche Überprüfung einer Eingruppierung nicht aus. Das Arbeitsgericht könne nachprüfen, ob der Behördenleiter sein Ermessen der Billigkeit entspre-

---

<sup>110</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 273.

<sup>111</sup> WA 1948 Nr. 222; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 269.

chend ausgeübt hätte. Dem schloss sich das Landesarbeitsgericht Bremen in seiner Entscheidung vom 20.10.1948 an.<sup>112</sup>

Dagegen entschied das Landesarbeitsgericht Heidelberg in seiner Entscheidung vom 04.03.1949, dass die Eingruppierung nach § 3 TOA der richterlichen Überprüfung entzogen sei.<sup>113</sup> Maßgebliches Kriterium für die Eingruppierung des Arbeitnehmers sei seine Einreihung in eine Tarifgruppe durch den jeweiligen Vorgesetzten. Dies hätte jedoch nichts mit einer autoritären Staatsauffassung oder dem Führerprinzip zu tun. Überdies könne durch ein Gerichtsurteil keine größere Gerechtigkeit hinsichtlich dieser Problematik erreicht werden, da davon ausgegangen werden könnte, dass die jeweiligen Vorgesetzten aufgrund ihres Erfahrungsschatzes mit hinreichender Sicherheit richtige Eingruppierungen vorgenommen hätten.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> WA 1949 Nr. 37; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 270.

<sup>113</sup> AP 50 Nr. 254; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 271.

<sup>114</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 272.



## VI. DAS GESETZ ZUM SCHUTZE DER ERWERBSTÄTIGEN MUTTER

### 1. Geschichtliche Entwicklung des besonderen Kündigungsschutzes von Müttern

Erstmals wurde 1878 im Rahmen einer Novelle der Reichsgewerbeordnung für Fabrikarbeiterinnen ein dreiwöchiges Beschäftigungsverbot nach der Entbindung festgelegt. Das Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16.07.1927 weitete den Mutterschutz für Arbeitnehmerinnen aus, die der Krankenversicherungspflicht unterlagen.<sup>115</sup> Nicht von den Regelungen erfasst wurden jedoch die in Haus-, Land- und Forstwirtschaft Beschäftigten. Nach § 2 Abs. 1 dieses Gesetzes waren Schwangere berechtigt, die ihnen aus dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeitsleistung zu verweigern, wenn sie durch ärztliches Attest nachwiesen, dass sie voraussichtlich binnen sechs Wochen niederkommen würden. Binnen sechs Wochen nach der Niederkunft durften Wöchnerinnen gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 nicht beschäftigt werden. Das ihnen zustehende Wochengeld der gesetzlichen Krankenversicherung war geringer als ihr Arbeitslohn. Daher setzten die Schwangeren vielfach mit der Arbeit nicht oder erst kurz vor der Geburt aus. In einem Zeitraum von sechs Wochen vor bis sechs Wochen nach der Niederkunft war eine Kündigung des Arbeitgebers gemäß § 4 Abs. 1 unwirksam, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder wenn ihm die Arbeitnehmerin davon unverzüglich nach Empfang der Kündigung Kenntnis gab. Davon unberührt blieb jedoch die Wirksamkeit von Kündigungen, die aus einem wichtigen, nicht mit der Schwangerschaft oder Niederkunft zusammenhängenden Grund erfolgten.

Durch das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter vom 17.05.1942<sup>116</sup> (im Folgenden MuSchG) kam es zu einer deutlichen Erweiterung des Mutterschutzes. Mit dem Gesetz wurde das Ziel verfolgt, Frühgeburten zu verhindern und die Säuglingssterblichkeit zu senken. Das MuSchG bezeichnete in seiner Präambel die Geburt gesunder Kinder als größte Leistung der deutschen Frau für die Volksgemeinschaft.<sup>117</sup> Im Rahmen dessen müsse die deutsche Frau vor und nach der Niederkunft vor allen Schäden und Nachteilen geschützt werden.<sup>118</sup> Das Gesetz galt für alle deutschen weiblichen Gefolgschaftsmitglieder, die in Betrieben oder Verwaltungen jeder Art beschäftigt waren. Gemäß § 2 Abs. 3 MuSchG waren werdende Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Niederkunft auf ihr Verlangen von jeder Arbeit zu befreien. Wöchnerinnen durften nach § 3 Abs. 1 MuSchG bis zum Ablauf von sechs Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden. Diese Frist verlängerte sich für stillende Mütter auf acht Wochen. Während dieser Schutzfristen erhielten die Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversiche-

---

<sup>115</sup> RGBl. S. 184.

<sup>116</sup> RGBl. I, S. 321 ff.

<sup>117</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 80.

<sup>118</sup> Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen, S. 226.



rung versichert waren, gemäß § 7 MuSchG ein durch die Krankenkasse zu zahlendes Wochengeld in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten dreizehn Wochen. Dieser volle Lohnausgleich stellte die signifikanteste Änderung des MuSchG dar.

Gemäß § 6 Abs. 1 MuSchG waren Kündigungen während einer Schwangerschaft sowie innerhalb von vier Monaten nach der Geburt unwirksam, wenn der Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung von der Schwangerschaft Kenntnis hatte oder ihm die Schwangerschaft unverzüglich nach der Kündigung mitgeteilt wurde. Erst zum 06.02.1952 trat das heute geltende Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter in Kraft.

## **2. Statistische Auswertung und typische Konstellation**

In den 7 Verfahren, in denen das MuSchG zur Anwendung gelangte, wurden in 2 Urteilsbegründungen explizite Ausführungen zu der Problematik der Weitergeltung des Gesetzes gemacht. In den übrigen 5 Verfahren wendete das Gericht das MuSchG hingegen begründungslos an.

Das MuSchG war in den Fällen entscheidungserheblich, in denen sich Arbeitnehmerinnen auf § 6 MuSchG beriefen und auf Feststellung der Unwirksamkeit ihrer Kündigung sowie entsprechende Entgeltzahlung oder Weiterbeschäftigung klagten.

## **3. Die Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen**

### **a. Verfahren Ca 1233/49**

#### *aa. Urteil*

In dem Verfahren Ca 1233/49 klagte eine ehemalige Haushaltsangestellte vor dem Arbeitsgericht Duisburg gegen ihren Arbeitgeber aus Duisburg-Laar auf Zahlung ausstehenden Lohns sowie entgangene Verpflegung für die Zeit vom 16.10. bis 15.11.1949 in Höhe von insgesamt 110,00 DM.

Seit dem 05.04.1949 war die Klägerin bei dem Beklagten als Hausangestellte mit einem Monatslohn von 50,00 DM tätig. Ab dem 13.09.1949 war sie arbeitsunfähig erkrankt. Hiervon unterrichtete sie den Beklagten unverzüglich. Am 28.09.1949 ging der Klägerin ein Schreiben der Ehefrau des Beklagten zu, in dem ihr ihre fristlose Entlassung für den Fall angekündigt wurde, dass sie ihre Arbeit nicht zum 29.09.1949 wieder aufnehmen würde. Aufgrund ihrer Erkrankung war dies der Klägerin jedoch nicht möglich. Aufgrund dessen bezog sie bis zum 15.10.1949 Krankengeld. Am 03.10.1949 sprach der Beklagte die fristlose Entlassung der Klägerin aus, wobei ihm bekannt war, dass die Klägerin zu diesem Zeitpunkt schwanger war. Das Arbeitsamt stimmte der fristlosen Kündigung am 11.10.1949 zu.

Die Klägerin behauptete, sie sei mit der fristlosen Kündigung nicht einverstanden gewesen. Da der Beklagte von ihrer Schwangerschaft gewusst habe, sei die Kündigung nach § 6 MuSchG unwirksam.

Der Beklagte war dagegen der Ansicht, dass das MuSchG nicht anwendbar sei, da das Arbeitsamt der Kündigung zugestimmt habe.

Die Kammer verurteilte den Beklagten antragsgemäß zur Zahlung von Lohn und entgangener Verpflegung in Höhe von 110,00 DM. Das Gericht führte zunächst aus, dass die fristlose Entlassung der Klägerin gemäß § 6 MuSchG unwirksam sei. Nach § 6 MuSchG bedürfe die Kündigung einer Schwangeren ihrer Zustimmung. Da das MuSchG kein nationalsozialistisches Rechtsgut enthalte, besitze es nach wie vor Gültigkeit. Eine Zustimmung zur Kündigung habe die Klägerin nicht erteilt. Die erteilte Zustimmung durch das Arbeitsamt könne den Schutz des § 6 MuSchG für die Klägerin auch nicht aufheben. Folglich könne einer Schwangeren nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Von dem Beklagten sei ein solcher wichtiger Grund jedoch nicht behauptet worden. Zu einer Entscheidung hierüber wäre das Arbeitsamt auch nicht befugt. § 1 der Arbeitsplatzwechselverordnung enthalte keinerlei Hinweise auf das MuSchG.

*bb. Fazit*

Bezüglich dieses Verfahrens konnte folgende Argumentationsstruktur herausgearbeitet werden. Die Kammer gab zunächst § 6 MuSchG wieder, nach dem die Kündigung einer Schwangeren unwirksam war. Sodann setzte sie sich in einem Satz mit dem nationalsozialistischen Ursprung der Norm auseinander. Das MuSchG besitze nach wie vor Gültigkeit, da es kein nationalsozialistisches Rechtsgut enthalte. Aus dieser Feststellung wird deutlich, dass sich die Kammer mit dem historischen Regelungszweck auseinandergesetzt hatte. Konkludent hatte das Gericht folgende Wertung vollzogen. Es hatte die Norm objektiv-teleologisch ausgelegt und dabei den sachlich gerechtfertigten Grundgedanken, nämlich den Schutz der Schwangeren, herausgearbeitet. Dieser sollte auch nach 1945 weiter gelten, da die Anwendung von § 6 MuSchG auch weiterhin zu „richtigen“ Ergebnissen führen würde. Um diese Wertung herauszufiltern, hatte das Gericht den eindeutig nationalsozialistisch geprägten Teil der Norm von dem „neutralen“ Teil getrennt. Die nationalsozialistische Prägung wurde vorrangig in der Präambel deutlich, nach der die Geburt gesunder Kinder die größte Leistung der deutschen Frau für die Volksgemeinschaft darstellte. Hierdurch wurde das nationalsozialistische Rechtsgut, das heißt die Wertvorstellung, sehr deutlich, unter der das gesamte MuSchG stand. Allerdings war diesbezüglich Art. III des Gesetzes Nr. 1 der Militärregierung zu beachten, dessen allgemeine Auslegungsvorschriften vorgaben, dass bei der Auslegung Gesetzeszwecke und Deutungen, die in Vorsprüchen oder anderen Erklärungen enthalten waren, außer Betracht zu bleiben hätten. Zu diesen Vorsprüchen war auf die Präambel des MuSchG zu zählen.

Mit dem Gesetz Nr. 1 der Militärregierung (im Folgenden MRG Nr. 1) wurde das nationalsozialistische Recht aufgehoben um die Grundsätze und Lehren der NSDAP aus dem deutschen Recht und der Verwaltung innerhalb des besetzten Gebiets auszurotten.<sup>119</sup> Dieses Gesetz trat mit seiner Verkündung am 18.08.1944 in Kraft. Ziele waren die Wiederherstellung von Recht und Gerechtigkeit für das deutsche Volk sowie die Wiedereinführung des Gleichheitsgrundsatzes. Dementsprechend verloren gemäß Art. I neun nationalsozialistische Grundgesetze ihre Wirksamkeit.

---

<sup>119</sup> Amtsbl. d. Militärregierung Deutschland, Amerikanische Zone, Westlicher Militärbezirk Nr. 1 (1944).

Orientierung zur Rechtsanwendung boten Art. II und Art. III des Gesetzes. Art. II enthielt eine allgemeine Bestimmung über die Nichtanwendung von Rechtssätzen. Danach durfte durch die Gerichte oder die Verwaltung kein deutscher Rechtssatz, gleichgültig wie und wann erlassen oder verkündet, innerhalb des besetzten Gebietes in irgendeinem Falle angewandt werden, wenn diese Anwendung Ungerechtigkeit oder Ungleichheit dadurch verursachen würde, dass entweder (a) jemand wegen seiner Beziehung zur NSDAP, zu deren Gliederungen, angeschlossenen Verbänden oder betreuten Organisationen begünstigt würde, oder (b) jemand wegen seiner Rasse, Staatsangehörigkeit, seines Glaubensbekenntnisses oder seiner Gegnerschaft zur NSDAP und deren Lehren benachteiligt würde.

Von besonderer Bedeutung für die Gerichte war indes der mit „Allgemeine Auslegungsvorschriften“ überschriebene Art. III des MRG Nr. 1, der die drei folgenden Vorgaben bezüglich einer jeden Auslegung machte. Danach war die Auslegung oder Anwendung deutschen Rechts nach nationalsozialistischen Lehren verboten. Als Quelle für die Auslegung und Anwendung deutschen Rechts durften Entscheidungen deutscher Gerichte, Amtsstellen und Beamten und juristische Schriften, die nationalsozialistische Ziele oder Lehren vertraten, erklärten oder anwendeten, nicht mehr zitiert oder befolgt werden. Deutsches Recht, das nach dem 30.01.1933 in Kraft getreten war und in Kraft bleiben durfte, war entsprechend dem klaren Sinn des Wortlauts auszulegen und anzuwenden. Gesetzeszwecke und Deutungen, die in Versprüchen oder anderen Erklärungen enthalten waren, hatten bei der Auslegung außer Betracht zu bleiben.

Durch das Kontrollratsgesetz Nr. 1 (im Folgenden KRG Nr. 1) betreffend die Aufhebung von NS-Recht vom 20.09.1945 wurde das MRG Nr. 1 weitestgehend umgesetzt.<sup>120</sup> Jedoch wurde die in Art. II MRG Nr. 1 enthaltene allgemeine Bestimmung über die Nichtanwendung von Rechtssätzen abgeändert. Gemäß dem neuen Art. II KRG Nr. 1 durfte keine deutsche Gesetzesverfügung, gleichgültig wie oder zu welcher Zeit erlassen, gerichtlich oder verwaltungsmäßig zur Anwendung gebracht werden in irgendwelchen Fällen, in denen ihre Anwendung Ungerechtigkeit oder ungleiche Behandlung verursachen würde, entweder dadurch, dass a) irgend jemand auf Grund seiner Verbindung mit der NSDAP, ihren Formationen, angegliederten Verbindungen oder Organisationen, Vorteile genießen würde oder b) irgend jemand auf Grund seiner Rasse, Staatsangehörigkeit, seines Glaubens oder seiner Opposition zur NSDAP oder ihren Lehren Nachteile erleiden würde. Allerdings wurden die in Art. III MRG Nr. 1 vorgeschriebenen allgemeinen, wegweisenden Auslegungsvorschriften nicht in das KRG Nr. 1 übernommen. Denn die sowjetische Delegation votierte dagegen, weil sie die Vorschriften als unklar und verwirrend ansah.<sup>121</sup> Auf diese Auslegungsvorschriften konnten die Gerichte jedoch auch weiterhin zurückgreifen, da das MRG Nr. 1 erst durch das Gesetz des Bundestages vom 30.05.1956 aufgehoben wurde.<sup>122</sup>

---

<sup>120</sup> Amtsbbl. d. Alliierten Kontrollrats, 1945, S. 6 ff.

<sup>121</sup> Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen, S. 82.

<sup>122</sup> Bedau, Entnazifizierung des Zivilrechts, S. 71.

Die dargestellte Vorgehensweise des Gerichts stellt einen Fall der unbegrenzten Auslegung dar, was sich daran zeigt, dass die Intentionen des nationalsozialistischen Gesetzgebers bei der aktuellen Gesetzesanwendung ausgeklammert wurden. Überdies ging die Kammer in dem Verfahren begründungslos von der Weitergeltung der Arbeitsplatzwechselverordnung aus und wandte diese entsprechend an.

## **b. Verfahren Ca 1329/49**

### *aa. Urteil*

Ebenfalls vor dem Arbeitsgericht Duisburg klagte in dem Verfahren Ca 1329/49 eine Straßenbahnschaffnerin gegen die Duisburger Verkehrsgesellschaft auf Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis über den 28.11.1949 hinaus fortbestehe. Seit 1943 war die Klägerin bei der Beklagten als Straßenbahnschaffnerin beschäftigt. In Durchschnittsverdienst betrug monatlich etwa 200,00 DM. Zur Zeit der mündlichen Verhandlung am 21.11.1949 war die Klägerin im dritten Monat schwanger. Wegen einer Venenentzündung war die Klägerin vom 20.06. bis 01.10.1949 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Am 11.10.1949 erfuhr die Beklagte durch den Betriebsrat von der Schwangerschaft der Klägerin. Die Beklagte kündigte der Klägerin am 18.10.1949 mit einer Frist von vier Wochen. Das Arbeitsamt und der Betriebsrat der Beklagten hatten der Kündigung zugestimmt.

Die Klägerin behauptete, sie sei mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden gewesen. Daher sei die Kündigung nach § 6 MuSchG unwirksam.

Die Beklagte behauptete, die Klägerin leide an erheblichen Krampfadern, die eine längere Venenentzündung hervorgerufen hätten. Daher bestehe bei der Klägerin die Gefahr fortgesetzter Wiederholungen dieser Entzündungen. Der Vertrauensarzt der Beklagten habe nach der Untersuchung der Klägerin vorgeschlagen, dass diese ihren Arbeitsplatz wechseln solle, da mit der Möglichkeit von sich wiederholenden Venenentzündungen zu rechnen sei. Es sei ratsam, sie in eine Tätigkeit zu bringen, in der sie des Öfteren zwischendurch ruhen oder längere durchgehende Gänge machen könne. Die Beklagte führte diesbezüglich an, dass sie der Klägerin eine derartige Tätigkeit nicht einräumen könne, da sie keine derartigen Arbeitsplätze zur Verfügung habe. Daher liege ein wichtiger Grund im Sinne von § 6 Satz 4 MuSchG vor, der ihr die Berechtigung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hätte.

Die Kammer gab der Klage statt. Zunächst setzte sich das Gericht mit dem nationalsozialistischen Ursprung des MuSchG auseinander. Es führte aus, dass das MuSchG vom 17.05.1942 auch weiterhin Geltung beanspruche, obwohl es aus der Zeit des Dritten Reiches stamme, da es kein nationalsozialistisches Rechtsgut enthalte. Es beruhe vielmehr auf sozialen Erwägungen, wie sie zum Beispiel schon im Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft aus dem Jahr 1927 zum Ausdruck gekommen seien. Dazu verwies das Arbeitsgericht Duisburg auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts Rendsburg, Az. Ca 65/47, vom 13.08.1947. Nach § 6 Satz 2 MuSchG dürften schwangere Frauen aus anderen Gründen als aus Anlass ihrer Schwangerschaft nicht entlassen werden, wenn dem Arbeitgeber die Tatsache der Schwangerschaft bekannt war. Aufgrund der

Mitteilungen des Betriebsrats habe der Beklagte am 11.10.1949 von der Schwangerschaft der Klägerin erfahren.

In einem weiteren Schritt prüfte die Kammer ihre Entscheidungskompetenz in Bezug auf § 6 Satz 4 MuSchG. Denn nach dem Wortlaut des Gesetzes habe ausschließlich der Reichstreuhand der Arbeit über eine außerordentliche Kündigung einer Schwangeren zu befinden. Durch das Gesetz Nr. 77 der Militärregierung betreffend die Aufhebung bestimmter Arbeitsorganisationen und Arbeitsämter sei das Amt des Reichstreuhanders der Arbeit aufgehoben worden. Nach der Verordnung Nr. 7 der britischen Militärregierung betreffend die Übertragung der Amtsgewalt der Reichstreuhand der Arbeit vom 27.08.1945 sei lediglich das Recht, Tarifordnungen und Lohnordnungen zu erlassen oder abzuändern, auf die Präsidenten der Landesarbeitsämter übergegangen. In der Verordnung Nr. 7 der britischen Militärregierung sei über die Befugnisse nach § 6 Satz 4 MuSchG nichts gesagt worden. Daher sei davon auszugehen, dass nunmehr die Arbeitsgerichte zur Entscheidung über Zulassungen von Ausnahmen von der Unkündbarkeit im Sinne von § 6 Satz 4 MuSchG befugt seien.

Dem Gutachten des Vertrauensarztes sei nicht zu entnehmen, dass die Klägerin dauerhaft arbeitsunfähig sein würde. In dem Gutachten würde lediglich von einer erheblichen Gefahr der Wiederholung der Venenentzündung gesprochen. Die Beklagte, die mehrere 100 weibliche Arbeitskräfte beschäftige, müsse stets damit rechnen, dass ein gewisser Prozentsatz ihrer weiblichen Arbeitskräfte an Venenentzündungen erkrankte. Seit dem 01.10.1949 sei die Klägerin unstreitig wieder arbeitsfähig gewesen. Die bis zu diesem Zeitpunkt einmalige Erkrankung der Klägerin hätte keinen wichtigen Grund im Sinne von § 6 Satz 4 MuSchG darstellen können. Vielmehr sei der Beklagten die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Klägerin zuzumuten.

Die Beklagte könne sich auch nicht auf die fehlende anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit der Klägerin berufen. Denn bei der großen Zahl von Frauen, die sie beschäftige, sei stets damit zu rechnen, dass ein gewisser Prozentsatz der Arbeitnehmerinnen schwanger werde.

#### *bb. Fazit*

In dem soeben beschriebenen Urteil argumentierte das Arbeitsgericht Duisburg folgendermaßen. Die Kammer setzte sich eingehend mit dem nationalsozialistischen Ursprung des MuSchG auseinander. Sie wandte das MuSchG mit der Begründung weiter auf die ordentliche Kündigung an, dass das MuSchG auch weiterhin Geltung beanspruche, obwohl es aus der Zeit des Dritten Reiches stamme. Hieraus wird das Problembewusstsein des Gerichts besonders deutlich. Die Kammer führte sodann aus, dass das MuSchG kein nationalsozialistisches Rechtsgut enthalte, was in diesem Zusammenhang eine häufiger vorzufindende Formulierung war. Der Kammer war folglich die Intention des nationalsozialistischen Gesetzgebers bekannt. Konkludent legte sie die Norm objektiv-teleologisch aus und arbeitete den sachlich gerechtfertigten Grundgedanken heraus. Dazu stellte das Gericht fest, dass das MuSchG auf sozialen Erwägungen beruhe. Dazu zähle auch der Schutz der Schwangeren, der auch nach 1945 weiter gelten solle. Die An-

wendung des § 6 MuSchG führte nämlich auch weiterhin zu „annehmbaren“ Ergebnissen. Dazu trennte das Gericht bildlich gesprochen den nationalsozialistisch geprägten Teil, der vorrangig durch die Präambel deutlich wurde, von dem weiter anzuwendenden Teil entsprechend der Darstellung im zuvor dargestellten Verfahren des Arbeitsgerichts Duisburg Ca 1233/49 ab. Der Sinn und Zweck des MuSchG stand so nämlich nicht mehr unter dem ursprünglich intendierten nationalsozialistischen Vorzeichen. Auf diese Weise legte das Gericht das MuSchG entgegen der deutlichen Zwecksetzung des nationalsozialistischen Gesetzgebers „unbegrenzt“ aus. Sodann legte das Gericht dar, dass diese angesprochenen sozialen Erwägungen bereits im Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft aus dem Jahr 1927 zum Ausdruck gekommen seien. Damit wies das Gericht darauf hin, dass es dieselben Wertvorstellungen hinsichtlich des Mutterschutzes schon vor dem Bestehen des Dritten Reiches gegeben hatte. Dadurch zeigte das Gericht auf, dass diese Werte nicht nationalsozialistischen Ursprung waren, was die Ausführungen der Kammer stützen sollte. Überdies verwies das Gericht auf das Urteil des Arbeitsgerichts Rendsburg vom 13.08.1947. Dieses hatte ausgeführt, dass keine Einwände gegen die weitere Anwendung des MuSchG zu erheben seien, obwohl es von den Nationalsozialisten erlassen worden war, da es eine Gefährdung von Leib und Leben der Schwangeren ausschließen sollte. Überdies sollte eine Beunruhigung vor der Niederkunft durch das Kündigungsverbot vermieden werden. Die Schutzbestimmungen würden außerdem nicht auf nationalsozialistischen Wertvorstellungen, sondern auf sozialen Erwägungen beruhen, auf die bereits das Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft von 1927 gestützt worden sei. Durch diesen Verweis wurden die Aspekte der objektiv-teleologischen Auslegung nochmals verdeutlicht. Das Gericht hatte den Kerngedanken herausgearbeitet, der auch nach 1945 durchsetzungswürdig erschien. Die Vermeidung von Gefährdungen von Leib und Leben der Schwangeren durch den Ausschluss von möglichen Beunruhigungen durch Kündigungen entsprach nach wie vor den gesellschaftlichen Wertvorstellungen und führte in der Rechtsanwendung zu brauchbaren Ergebnissen.

Nach der Feststellung der Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung prüfte die Kammer sodann die Möglichkeit einer Umdeutung der Kündigungserklärung in eine außerordentliche Kündigung. Problematisch war in diesem Zusammenhang die Entscheidungskompetenz des Gerichts hinsichtlich § 6 Satz 4 MuSchG. Denn nach dem Wortlaut der Norm hatte der „Reichstreuhänder der Arbeit“ über eine außerordentliche Kündigung einer Schwangeren zu befinden. Das Gericht stellte die diesbezügliche Regelungslücke fest, die sich durch den Fortfall des Amtes des Reichstreuhänders der Arbeit ergeben hatte. Begründungslos traf die Kammer die Entscheidung, dass fortan die Arbeitsgerichte zur Entscheidung über Zulassungen von Ausnahmen von der Unkündbarkeit von Schwangeren befugt sein. Dies stellte eine Rechtsfortbildung dar. Da das Gericht die Verpflichtung traf, den anhängig gemachten Fall zu entscheiden, musste es einen entsprechenden Rechtssatz schaffen und sprach sich selbst die Entscheidungskompetenz zu. Dementsprechend wandte es § 6 Satz 4 MuSchG an und kam zu dem Ergebnis, dass für die Kündigung kein wichtiger Grund vorgelegen hätte.

**c. Verfahren Ca 1160/49**

In dem Verfahren Ca 1160/49 klagte eine Arbeitnehmerin vor dem Arbeitsgericht Duisburg auf Feststellung, dass ihre Kündigung unwirksam gewesen sei. Bei Kündigungsausspruch sie schwanger gewesen. Überdies hätte die Zustimmung des Arbeitsamts zu der Kündigung gefehlt. Dagegen wendete der Beklagte ein, dass eine Zustimmung des Arbeitsamts nicht erforderlich gewesen wäre da es sich lediglich um ein befristetes Arbeitsverhältnis gehandelt habe. Die Kammer wies die Klage ab. Das Gericht wendete begründungslos das MuSchG sowie die Arbeitsplatzwechselverordnung an. Es führte aus, dass in der Zustimmung der Klägerin zu der Kündigung ein Verzicht auf die Schutzbestimmungen des MuSchG gelegen hätte. Die rechtliche Möglichkeit dieses Verzichts ergäbe sich aus § 6 Satz 1 und 3 MuSchG.

**d. Verfahren Ca 1238/49**

Vor dem Arbeitsgericht Duisburg klagte eine Arbeitnehmerin in dem Verfahren Ca 1238/49 auf Feststellung der Unwirksamkeit ihrer Kündigung sowie Zahlung ausstehenden Entgelts. Der Beklagte behauptete, die Parteien hätten das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet. Die Klage wurde abgewiesen. Begründungslos wendete die Kammer die Arbeitsplatzwechselverordnung sowie das MuSchG an. Das Arbeitsverhältnis sei wirksam beendet worden, ohne dass es der Zustimmung des Arbeitsamtes bedurft hätte. Denn die Klägerin hätte auf den Schutz des § 6 MuSchG verzichtet, was rechtlich durchaus möglich sei.

**e. Verfahren Ca 1484/49**

In dem Verfahren Ca 1484/49 vor dem Arbeitsgericht Essen klagte eine Arbeitnehmerin gegen ihren Arbeitgeber auf Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis weiter bestehe. Die Klägerin trug vor, sie selbst hätte das Arbeitsverhältnis nur aufgrund einer Täuschung gekündigt, die daraus resultiert sei, dass sie niemand auf die Schutzbestimmungen des MuSchG aufmerksam gemacht hätte. Daher wollte sie ihre Kündigungserklärung gestützt auf § 123 BGB anfechten. Die Kammer gab der Klage statt. Sie stellte einen Verstoß des Arbeitgebers gegen § 10 MuSchG fest, nach dem der Text des MuSchG öffentlich hätte ausliegen müssen.

**4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung**

Wie soeben dargestellt, wendeten die Arbeitsgerichte Duisburg und Essen das MuSchG in den sieben Verfahren weiter an, wobei sich die Gerichte in zwei Urteilen detailliert mit dem nationalsozialistischen Ursprung des Gesetzes auseinandersetzten.

Aus den veröffentlichten Entscheidungen der übrigen Arbeitsgerichte lässt sich entnehmen, dass ausnahmslos von der Weitergeltung des MuSchG ausgegangen wurde.<sup>123</sup> Die Arbeitsgerichte waren bestrebt, schwangeren Arbeitnehmerinnen vor und nach der

---

<sup>123</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 80.



Entbindung einen sicheren Kündigungsschutz zu bieten.<sup>124</sup> In dem Verfahren Ca 1329/49 verwies das Arbeitsgericht Duisburg auf das Urteil des Arbeitsgerichts Rendsburg vom 13.08.1947<sup>125</sup>. Dadurch bekräftigte es seine Ansicht, dass das MuSchG weiter Geltung beanspruchte, obwohl es aus der Zeit des Dritten Reiches stammte. Die Nichtanwendung des MuSchG würde untragbare sozialpolitische Konsequenzen nach sich ziehen. Die Gerichte stellten überdies fest, dass das MuSchG kein nationalsozialistisches Rechtsgut enthielt. Vielmehr seien die sozialen Erwägungen, auf denen das Gesetz beruhe, bereits im Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft von 1927 zum Ausdruck gekommen. Eine Gefährdung von Leib und Leben der Schwangeren sollte auf diesem Weg ausgeschlossen werden.

Auch in dem Verfahren Ca 1233/49 betonte das Arbeitsgericht Duisburg, dass das MuSchG kein nationalsozialistisches Rechtsgut enthalte. Dieselbe Argumentation fand sich in der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 07.08.1946.<sup>126</sup> Im MuSchG kämen allgemein menschliche Erwägungen zum Ausdruck. Überdies hätte es bereits in dem vorangegangenen Jahrhundert einen effektiven Mutterschutz betreffende Bestrebungen gegeben.

Das Landesarbeitsgericht München wies in seiner Entscheidung vom 10.08.1949 ebenfalls darauf hin, dass der Gedanke des MuSchG schon alt sei und bereits weitgehend im Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16.07./29.10.1927 seinen Niederschlag gefunden hätte.<sup>127</sup>

Einzig das Landesarbeitsgericht Heidelberg setzte sich in seiner Entscheidung vom 25.08.1949 äußerst kritisch mit dem nationalsozialistischen Ursprung des MuSchG vom 17.05.1942 auseinander.<sup>128</sup> Es könnte nicht missachtet werden, dass es sich bei dem MuSchG um ein ausgesprochenes „Zeitgesetz“ handle. Das MuSchG beinhalte zwar kein nationalsozialistisches Gedankengut. Der nationalsozialistische Gesetzgeber hätte mit dem Gesetz jedoch den Geburtsausfall sowie die biologischen Kriegsverluste verhüten und letztlich außereheliche Schwangerschaften begünstigen wollen. Zur Erreichung dieser Zwecke sei das Mutterschutzgesetz erlassen worden.

Die Frage, ob § 6 Satz 4 MuSchG weiterhin angewendet werden konnte, nach dem der Reichstreuhänder für Arbeit Ausnahmen von dem Kündigungsverbot von Schwangeren zulassen konnte, wurde uneinheitlich beurteilt. In dem Verfahren Ca 1329/49 folgte das Arbeitsgericht Duisburg der Ansicht des Landesarbeitsgerichts Bremen<sup>129</sup>, nach der fortan die Arbeitsgerichte anstelle des Reichstreuhänders der Arbeit zur Entscheidung über Zulassungen von Ausnahmen von der Unkündbarkeit von Schwangeren befugt waren. Das Landesarbeitsgericht Bremen wies auf die durch den Wegfall des Amtes des Reichstreuhänders für Arbeit entstandene Regelungslücke hin. Denn die Befugnisse des

---

<sup>124</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 80 f.

<sup>125</sup> Arbeitsgericht Rendsburg, 13.08.1947, Ca 65/47; Schmaltz, ArbR.i.St., S. 120 Nr. 427.

<sup>126</sup> WA 1948 Nr. 216; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 75.

<sup>127</sup> LAG München, 10.08.1948, I 198/48; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen, S. 226.

<sup>128</sup> RdA 1950, S. 30, 31; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 76 f.

<sup>129</sup> LAG Bremen, 12.10.1949, ArbR.i.St. III Ziff. 793; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 79.



Reichstrehänders für Arbeit seien nicht auf andere Verwaltungsstellen übergegangen. Nach dem Prinzip der Gewaltenteilung dürfe kein Rechtsnachfolger für den Reichstrehänder der Arbeit ernannt werden. Aus den allgemeinen Grundsätzen des deutschen Rechts der Gegenwart folge außerdem, dass nunmehr die Arbeitsgerichte zur Entscheidung über Zulassungen von Ausnahmen von der Unkündbarkeit von Schwangeren befugt seien.

Die Gegenauffassung vertrat das Arbeitsgericht Göttingen in seiner Entscheidung vom 07.04.1949.<sup>130</sup> § 6 Satz 4 MuSchG sei nicht mehr in Kraft und daher nicht mehr anwendbar. Denn das Amt des Reichstrehänders für Arbeit sei durch das MRG Nr. 77 aufgehoben worden. Überdies könnten die Arbeitsgerichte nicht über die Ausnahmen vom Kündigungsverbot entscheiden, da diese Befugnis von dem nationalsozialistischen Gesetzgeber auf die Verwaltung übertragen worden sei. Die bestehende Gesetzeslücke könne lediglich durch einen Akt der Legislative geschlossen werden.

Die Auffassung des Arbeitsgerichts Duisburg aus den Verfahren Ca 1160/49 und 1238/49, nach der eine schwangere Arbeitnehmerin auf die Schutzbestimmungen des MuSchG verzichten konnte, wenn sie der Kündigung bzw. der Lösung ihres Arbeitsverhältnisses zustimmte, wurde auch vom Arbeitsgericht Neumünster vertreten.<sup>131</sup>

---

<sup>130</sup> ArbR.i.St. III Ziff. 154; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 79.

<sup>131</sup> ArbG Neumünster, 31.01.1949, ArbR.i.St. III Ziff. 749; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 80.

## VII. DIE VERORDNUNG ÜBER DIE BESCHRÄNKUNG DES ARBEITSPLATZWECHSELS

### 1. Regelungsinhalt

Die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 01.09.1939<sup>132</sup> (im Folgenden Arbeitsplatzwechselverordnung) stellt einen Teil der Normen dar, die einen planvollen Arbeitseinsatz im Rahmen der Arbeitseinsatzpolitik als Aufgabe der staatlichen Verwaltung gewährleisten sollten.<sup>133</sup> Häufige Arbeitsplatzwechsel sollten möglichst eingedämmt werden. Daher bedurften Einstellungen und Kündigungen - von gewissen Ausnahmen abgesehen - der Zustimmung des Arbeitsamtes. Dadurch sollte steuernd gegen den kriegsbedingten Arbeitskräftemangel vorgegangen werden. Die Arbeitskraft der Erwerbstätigen sollte so zweckmäßig wie möglich nach den staatlichen Erfordernissen und Aufgaben eingesetzt werden.<sup>134</sup> Auf diese Weise sollte das nationalsozialistische Ziel verfolgt werden, „dem deutschen Volk aus eigener Kraft wieder den Lebensraum in der Welt zu verschaffen, auf den es kraft seines Könnens und seiner geschichtlichen Leistungen einen unabdingbaren Anspruch“ hatte.<sup>135</sup> Hitler selbst äußerte in seiner Rede vor Berliner Rüstungsarbeitern am 10.12.1940: „Die deutsche Arbeitskraft, das ist unser Gold, das ist unser Kapital, und mit diesem Gold schlage ich jede andere Macht der Welt.“<sup>136</sup>

Betriebsführer, Arbeiter und Angestellte durften gemäß § 1 Abs. 1 der Arbeitsplatzwechselverordnung eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses erst dann aussprechen, wenn das Arbeitsamt der Lösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hatte. Dabei hatte das Arbeitsamt bei seinen Entscheidungen über Zustimmungsanträge für die Kündigung und Einstellung von Arbeitskräften nach § 6 Abs. 1 der Verordnung zu allererst staatspolitische und soziale Gesichtspunkte, die allgemeinen Richtlinien des Arbeitseinsatzes, der Berufsnachwuchsenlenkung und Lohnpolitik sowie nachrangig die Gesichtspunkte der beruflichen Entwicklung der Arbeiter und Angestellten zu berücksichtigen. Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung war gemäß § 1 Abs. 2 rechtsunwirksam, wenn nicht in besonderen Ausnahmefällen das Arbeitsamt der Kündigung nachträglich zustimmte. § 1 Abs. 3 regelte, dass durch die Zustimmung des Arbeitsamts nicht über die Berechtigung der Kündigung entschieden wurde. Die Zustimmung des Arbeitsamts war nach § 2 der Verordnung entbehrlich, wenn sich die Vertragsparteien über die Lösung des Arbeitsverhältnisses einig waren, der Betrieb stillgelegt werden musste oder wenn der Arbeitnehmer zur Probe oder Aushilfe eingestellt worden war und dieses Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats beendet wurde. Ebenso bedurfte es gemäß § 1 der Zwei-

---

<sup>132</sup> RGBl. I, S. 1685.

<sup>133</sup> Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, S. 7 f.

<sup>134</sup> Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, S. 7.

<sup>135</sup> Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, S. 7.

<sup>136</sup> Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, S. 7.

ten Durchführungsverordnung zur Arbeitsplatzwechselverordnung vom 07.03.1941<sup>137</sup> keiner Zustimmung des Arbeitsamts, wenn Führer von Verwaltungen des Reichs, der Länder, der Gemeinden oder der Deutschen Reichsbank ihrer Gefolgschaft kündigten. In Folge dieser staatlichen Regulierungen erreichte die Häufigkeit von Arbeitsplatzwechseln einen Tiefstand.<sup>138</sup> Die förmliche Aufhebung der Arbeitsplatzwechselverordnung erfolgte mit dem Kündigungsschutzgesetz vom 10.08.1951.

Zuvor wurde jedoch am 17.01.1946 vom Alliierten Kontrollrat der Kontrollratsbefehl Nr. 3 erlassen.<sup>139</sup> Durch diesen wurden die Registrierung von Erwerbstätigen, Arbeitslosen und arbeitsbefreiten Personen sowie die Arbeitspflicht für alle Männer und Frauen im erwerbsfähigen Alter geregelt.<sup>140</sup> Gemäß Ziff. 16 dieses Kontrollratsbefehls musste sich jeder Arbeitgeber, der Arbeitskräfte benötigte, ausschließlich an das zuständige Arbeitsamt wenden. Die Beschäftigung von Arbeitslosen und der Wechsel des Arbeitsplatzes waren verboten, wenn dies nicht über das Arbeitsamt geschah. Arbeitslosen, die aus eigener Initiative eine Beschäftigung fanden oder den Arbeitszwangsanordnungen nicht Folge leisteten sowie Arbeitskräften, die ohne Erlaubnis des Arbeitsamts ihren Arbeitsplatz wechselten, wurden gemäß Ziff. 19 die in diesem Befehl vorgesehenen Strafen sowie der Verlust des Rechts auf Lebensmittelkarten angedroht.

Eine Regelung bezüglich des Verhältnisses zur Arbeitsplatzwechselverordnung wurde im Kontrollratsbefehl Nr. 3 nicht getroffen, woraus eine erhebliche Rechtsunsicherheit folgte. Eine ähnliche Entwicklung kam auch nach Erlass des Grundgesetzes auf, da Stimmen laut wurden, nach denen durch Art. 12 GG die Arbeitsplatzwechselverordnung außer Kraft gesetzt worden sei.

## **2. Statistische Auswertung und typische Konstellation**

Am häufigsten fanden sich in dem gesichteten Archivmaterial Verfahren, in denen die Weitergeltung der Arbeitsplatzwechselverordnung in Frage stand. Von diesen 88 Verfahren erfolgte in 80 Urteilen eine begründungslose Anwendung der Verordnung. Lediglich in sieben Fällen setzten sich die Gerichte in ihren Entscheidungsgründen mit der Fortgeltung der Arbeitsplatzwechselverordnung auseinander. Nur in einem Verfahren (Az. Ca 78/49) wurde der 2. Durchführungsverordnung zur Arbeitsplatzwechselverordnung die Rechtskraft für die britische Zone abgesprochen.

Die Konstellation, in der die Arbeitsplatzwechselverordnung typischerweise entscheidungserheblich wurde, war die des Arbeitnehmers, der auf Zahlung ausstehenden Entgelts klagte, da seine Kündigung mangels Zustimmung des Arbeitsamts unwirksam sei.

---

<sup>137</sup> RGBl. I, S. 26.

<sup>138</sup> Stegemann, Die statistische Erfassung, S. 32.

<sup>139</sup> Amtsbl. d. Kontrollrats 1946, S. 131.

<sup>140</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 111.

### **3. Die Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf**

#### **a. Verfahren Ca 664/49**

##### *aa. Urteil*

In dem Verfahren Ca 664/49 vor dem Arbeitsgericht Duisburg klagte eine Arbeitnehmerin auf Zahlung ausstehenden Lohns für den Monat April 1949 in Höhe von 270,00 DM gegen ihre ehemalige Arbeitgeberin, eine Getreidehandels-GmbH aus Duisburg.

Seit dem 01.12.1945 war die Klägerin bei der Beklagten als Kontoristin beschäftigt. Ihr Monatsgehalt betrug 270,00 DM brutto. Besondere Vereinbarungen über eine Kündigungszeit hatten die Parteien nicht getroffen. Am 04.02.1949 kündigte die Beklagte der Klägerin zum 31.03.1949 wegen Auflösung der selbstständigen Außenstelle der Beklagten in Düsseldorf, bei der die Klägerin tätig war. Das Arbeitsamt Düsseldorf stimmte der Kündigung am 24.02.1949 zu.

Die Klägerin war der Ansicht, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der erst am 24.02.1949 erteilten Genehmigung des Arbeitsamtes erst zum 30.06.1949 beendet worden sei.

Die Beklagte wies darauf hin, das Arbeitsamt hätte bereits auf eine fernmündliche Anfrage vom 14.02.1949 die Zustimmung zu der Kündigung erteilt. In Verbindung mit der schriftlichen Genehmigung vom 24.02.1949 sei die Kündigung sodann zum 31.03.1949 wirksam geworden. Dabei verwies die Beklagte auf § 8 Abs. 3 der Arbeitsplatzwechselverordnung vom 01.09.1939, aus dem sich ergäbe, dass mündliche Genehmigungen von Kündigungen in besonderen Fällen ausreichend seien. Überdies sei das Arbeitsamt generell befugt, nachträglich rechtzeitig gestellte Genehmigungsanträge zu genehmigen.

Bezüglich der Erteilung der Genehmigung wurde das Arbeitsamt Düsseldorf um eine amtliche Auskunft ersucht. Das Amt teilte daraufhin der Kammer mit, die Beklagte habe am 04.02.1949 den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung der Klägerin zum 31.03.1949 gestellt. Diesem Antrag sei am 24.02.1949 zugestimmt worden, wobei damit zum Ausdruck gebracht worden sei, dass der bereits ausgesprochenen Kündigung die nachträgliche Zustimmung erteilt worden sei.

Die Kammer wies die Klage durch den Vorsitzenden Dr. Hochgräbe ab. Gemäß § 2 Ziff. 2 der Arbeitsplatzwechselverordnung bedürfe es keiner Zustimmung des Arbeitsamtes zur Lösung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Betrieb stillgelegt werde. Unter den Begriff „Betrieb“ im Sinne der Verordnung seien auch Betriebsabteilungen zu fassen. Die Kündigung der Klägerin sei ausgesprochen worden, da die selbstständige Außenstelle der Beklagten in Düsseldorf aufgelöst worden sei. Daher bedürfe es zu der Kündigung der Klägerin keiner Zustimmung des Arbeitsamtes. Zwar sei bisher streitig gewesen, ob Ziff. 16 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 vom 17.01.1946 eine weitgehendere Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels bezwecken wolle als die Arbeitsplatzwechselverordnung. Rechtsprechung und Lehre seien aber ganz überwiegend zu der Auffassung gelangt, dass dies nicht der Fall sei und dass infolgedessen als Rechtsgrundlage für das Arbeitsplatzwechselverfahren ausschließlich die Arbeitsplatzwechselverordnung zu gelten habe. Dies

sei durch die Rundverfügung Nr. 308/49 des Landesarbeitsamts Düsseldorf sowie die Anlage zu dieser Rundverfügung vom 19.05.1949 klargestellt worden. Der klägerische Einwand, die Rundverfügung könne erst mit Wirkung vom 19.05.1949 Anwendung finden, greife nicht, da die Rundverfügung kein neues Recht schaffe sondern lediglich die durch Rechtslehre und Rechtsprechung erfolgte Klärung über den Inhalt des Kontrollratsbefehls Nr. 3 Ziff. 16 im Verhältnis zur Arbeitsplatzwechselverordnung bestätige und festhalte. Die Arbeitsplatzwechselverordnung und der Kontrollratsbefehl Nr. 3 hätten schon immer in der nunmehr gültigen Form nebeneinander bestanden. Infolgedessen sei die Rechtslage vor Erlass der Rundverfügung des Landesarbeitsamtes vom 19.05.1949 dieselbe wie danach gewesen.

#### *bb. Fazit*

In seiner Urteilsbegründung zitierte die Kammer zunächst § 2 Ziff. 2 der Arbeitsplatzwechselverordnung, nach dem es in den Fällen einer Betriebsstillegung keiner Zustimmung des Arbeitsamts zur Lösung von Arbeitsverhältnissen bedurfe. Ohne auf den nationalsozialistischen Hintergrund der Norm einzugehen, wendete das Gericht sie sodann an. Insoweit lässt die Urteilsbegründung kein Problembewusstsein erkennen. Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass eine Zustimmung des Arbeitsamts entbehrlich gewesen sei, da ein Betriebsteil der Beklagten stillgelegt worden war. Im Anschluss ging das Gericht auf die Problematik des Verhältnisses zwischen der Arbeitsplatzwechselverordnung und dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 Ziff. 16 vom 17.01.1946 ein. Es wies auf die diesbezügliche Rechtsunsicherheit hin. Bisher sei streitig gewesen, ob Ziff. 16 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 die Arbeitsplatzwechselverordnung verdrängt hätte. Mittlerweile würden Rechtsprechung und Lehre jedoch von der Weitergeltung der Arbeitsplatzwechselverordnung ausgehen, die ausschließlich anzuwenden sei. Zur Bekräftigung seiner Ansicht verwies das Gericht auf die Rundverfügung Nr. 308/49 des Landesarbeitsamts Düsseldorf nebst Anlage vom 19.05.1949, die diese Ansicht bestätigen würde.

### **b. Verfahren Ca 78/49**

#### *aa. Urteil*

Vor dem Arbeitsgericht Duisburg klagte in dem Verfahren Ca 78/49 eine ehemalige Hausmeisterin wegen einer Lohnforderung in Höhe von 654,50 DM brutto gegen die Stadt Duisburg.

Seit September 1946 war die Klägerin bei der Beklagten als Hausmeisterin einer Schule in Duisburg angestellt. Ein schriftlicher Anstellungsvertrag wurde zwischen den Parteien nicht getroffen. Mit der Anstellung als Hausmeisterin war das Bewohnen einer Dienstwohnung verbunden. Die Klägerin arbeitete zuletzt für einen Stundenlohn von 0,77 DM. Im April 1948 erhielt die Klägerin Kenntnis davon, dass ihre Hausmeisterstelle neu besetzt werden sollte. Am 24.04.1948 erhob sie daher gegen die bevorstehende Maßnahme Einspruch. Mit Schreiben vom 15.05.1948 forderte die Beklagte die Klägerin auf, als Putzfrau zur Schule Duisburg-Hamborn zu wechseln. Dieses Angebot lehnte die Klägerin aufgrund von Unzumutbarkeit ab, da sie 64 Jahre alt sei und an Asthma

leide. Obwohl am 20.07.1948 eine neue Hausmeisterin anstelle der Klägerin den Dienst in der Schule aufnehmen sollte, kam es nicht zu einer Übergabe der mit der Anstellung verbundenen Dienstobliegenheiten. Auch die Dienstwohnung räumte die Klägerin nicht. Vielmehr teilte sie der Beklagten mit Schreiben vom 05.08.1948 mit, dass sie sich nach wie vor im Dienst als Hausmeisterin an der Schule betrachte. Daraufhin kündigte die Beklagte der Klägerin fristgemäß mit Schreiben vom 18.10.1948, das der Klägerin am 13.11.1948 zugestellt wurde. Mit Schreiben vom 15.11.1948 erhob die Klägerin hiergegen Einspruch. Die Beklagte entließ die Klägerin sodann fristlos mit Schreiben vom 17.01.1949. Eine Zustimmung des Arbeitsamts zu den Kündigungen wurde nicht erteilt. Bis zum 31.07.1948 wurde der Klägerin ihr Gehalt ausgezahlt.

Die Klägerin behauptete, ihren Dienst bis zum 20.01.1949 verrichtet zu haben, wobei ihr nur bis zum 31.07.1948 Lohn gezahlt worden sei. Die Beklagte habe nichts unternommen, um die Klägerin von ihren dienstlichen Obliegenheiten zu entbinden. Eine Übertragung dieser Obliegenheiten sei weder angeordnet worden noch erfolgt. Daher habe sich die Klägerin in ständiger Dienstbereitschaft befunden und die damit verbundenen Obliegenheiten pflichtgemäß erfüllt, so dass ihr noch Lohn bis zum 20.01.1949 zustehe. Überdies war sie der Ansicht, dass für die fristlose Kündigung kein wichtiger Grund vorgelegen hätte.

Die Beklagte wendete gegen die Geltendmachung der Lohnfortzahlung ein, die Klägerin habe sich ab dem 20.07.1948 geweigert, die ihr angebotene Stelle als Putzfrau in der Schule in Duisburg-Hamborn anzutreten. Das Arbeitsverhältnis sei durch die fristgemäße Kündigung zum 30.11.1948 gelöst worden. Bei der fristlosen Kündigung habe es sich lediglich um eine vorsorgliche Kündigung gehandelt. Gemäß § 9 Ziff. 3 TOA und § 14 TOB bestehe keine rechtliche Verpflichtung, an die Klägerin ab dem 10.08.1948 noch Lohn zu zahlen.

Das Gericht gab der Klage teilweise statt und verurteilte die Beklagte zur Zahlung von 480,48 DM brutto. Bezüglich der weitergehenden Forderung wurde die Klage abgewiesen. Die Klägerin habe einen Anspruch auf Lohnzahlung bis zum 30.11.1948. Davor sei die Klägerin nicht von ihren Obliegenheiten entbunden worden. Die Klägerin habe sich nicht in Verzug befunden, nachdem sie das Angebot abgelehnt hatte, ihre Tätigkeit an der anderen Schule aufzunehmen und konnte von dem unveränderten Fortbestand des bisherigen Arbeitsverhältnisses ausgehen. Weiter führte das Gericht aus, dass sich die Beklagte nicht darauf berufen könne, dass zwar der Arbeitsvertrag an sich noch bestanden habe, jedoch keine rechtliche Verpflichtung zur Lohnfortzahlung gemäß §§ 9 Ziff. 1 TOA und 14 Ziff. 1 TOB vorgelegen hätte. Nach § 9 Ziff. 1 TOA war ein Fernbleiben von der Arbeit nur zulässig, wenn der Arbeitgeber oder sein Beauftragter über die Gründe des Fernbleibens unterrichtet und daraufhin die Erlaubnis zum Fernbleiben ausdrücklich oder stillschweigend erteilt wurde. Diesbezüglich sei der Rechtsauffassung der Klägerin zu folgen. Gemäß § 14 Ziff. 3 der TOB war dem Arbeitnehmer für die Zeit, in der er keine Arbeit leistete, der Lohn zu gewähren, den er bei regulärer Dienstleistung erhalten hätte. Für die rechtliche Beurteilung der Frage der Lohnfortzahlung an die Klägerin für die Zeit vom 01.08.1948 bis 30.11.1948 seien jedoch die §§ 615 und 625 BGB

von maßgebender Bedeutung. Dass das Dienstverhältnis zumindest bis zum 30.11.1948 rechtswirksam bestanden habe, sei zwischen den Parteien unstreitig. Durch die Beweisaufnahme sei bewiesen, dass sich die Klägerin bis zum 30.11.1948 in ständiger Dienstbereitschaft von mindestens sechs Stunden täglich befunden hätte. Die Beklagte habe nicht bestritten, von diesem Zustand unterrichtet worden zu sein und eine Änderung nicht angeordnet, sondern dazu geschwiegen zu haben. Die Beklagte müsse nunmehr die Folgen dieser Unterlassung gegen sich gelten lassen.

Das Gericht stellte sodann die Unwirksamkeit der fristgemäßen Kündigung vom 18.10.1948 zum 30.11.1948 fest. Die Kündigung sei am 18.10.1948 nicht fristgemäß ausgesprochen worden, da der Klägerin das Kündigungsschreiben erst am 13.11.1948 zugestellt worden sei. Gemäß § 21 TOB habe die vertragliche Kündigungsfrist für das Dienstverhältnis der Klägerin vier Wochen betragen. Da es sich bei der Kündigung um eine empfangsbedürftige Willenserklärung handele, sei auf den Zeitpunkt abzustellen, zu dem der Gekündigte von diesem Rechtsgeschäft Kenntnis erlange. Die Zustellung erfolgte erst am 13.11.1948.

Die Kammer sah jedoch in der Kündigungserklärung vom 18.10.1948 eine wirksame fristlose Kündigung. Daher sei das Arbeitsverhältnis mit dem 30.11.1948 wirksam gelöst worden. Das Verhalten der Klägerin habe einen wichtigen Grund dargestellt, der die Beklagte berechtigt hätte, das Dienstverhältnis gemäß § 626 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu lösen. Die Klägerin habe die Anordnung der Beklagten, in einer anderen Schule zu arbeiten, missachtet. Die Frage nach einer sachlichen Rechtfertigung für diese Missachtung könne dahingestellt bleiben. Die beharrliche Weigerung der Klägerin, der Anordnung der Beklagten wenigstens versuchsweise nachzukommen und von sich aus auf die Klärung des rechtlich schwebenden Vertragsverhältnisses hinzuwirken, spreche gegen den erforderlichen guten Willen der Klägerin und habe letztlich zu der endgültigen Lösung des Dienstverhältnisses führen müssen.

Die Beklagte habe zwar den Beweis nicht erbracht, dass die zum 30.11.1948 erfolgte Kündigung mit Zustimmung des Arbeitsamts erfolgte und das Rechtsgeschäft demzufolge gemäß § 125 BGB wegen Mangel im Recht nichtig sei. Die Frage, ob § 2 der Durchführungsverordnung zur Arbeitsplatzwechselverordnung vom 01.09.1939 noch Rechtsgültigkeit besitze, sei in Wissenschaft und Rechtsprechung umstritten. Für das Gebiet der britischen Zone dürfte jedoch, mit Hinweis auf die Arbeitsvermittlungsdirektive Nr. 35 der Militärregierung sowie den Erlass des Präsidenten des Zentralamts für Arbeit, britische Zone II a 5551/47 vom 20.03.1947 sowie die Rundverfügung des Landesarbeitsamts Nordrhein-Westfalen vom 01.12.1947 angenommen werden, dass die 2. Durchführungsverordnung für das Gebiet der britischen Zone keine Rechtskraft mehr besitze. Die Behörden des öffentlichen Dienstes der britischen Zone bedürften daher grundsätzlich zur Lösung von Arbeits- und Dienstverträgen der Zustimmung des Arbeitsamts. Obwohl nicht einwandfrei erwiesen sei, dass eine Zustimmung des Arbeitsamts vorgelegen habe, sei es der Beklagten nicht zuzumuten gewesen, unter den gegebenen Umständen das Vertragsverhältnis mit der Klägerin fortzusetzen.



*bb. Fazit*

In diesem Verfahren wandte das Gericht die §§ 9 TOA, 14 TOB sowie 21 TOB an, ohne auf deren nationalsozialistischen Hintergrund einzugehen. Ein diesbezügliches Problembewusstsein ist nicht erkennbar. In seiner Urteilsbegründung zeigte die Kammer den Streit in Rechtsprechung und Literatur auf, der um die Frage kreiste, ob § 2 der Durchführungsverordnung zur Arbeitsplatzwechselverordnung noch Gültigkeit besaß. Diesbezüglich verwies das Gericht auf die Arbeitsvermittlungsdirektive Nr. 35 der Militärregierung sowie den Erlass des Präsidenten des Zentralamts für Arbeit, britische Zone II a 5551/Ziffer 47 vom 20.03.1947 sowie die Rundverfügung des Landesarbeitsamts Nordrhein-Westfalen vom 01.12.1947. Danach besaß die 2. Durchführungsverordnung für das Gebiet der britischen Zone keine Rechtskraft mehr. Die Zustimmung des Arbeitsamts bei Kündigungen von Arbeitsverhältnissen durch Behörden des öffentlichen Dienstes war folglich nicht mehr erforderlich. Materiellrechtlich erscheinen die Ausführungen der Kammer zu § 626 BGB problematisch. Das Gericht deutete die Kündigungserklärung vom 18.10.1948 in eine fristlose Kündigung um. Danach wäre bezüglich des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung, den 13.11.1948, abzustellen. Das Gericht stellte jedoch auf den von der Beklagten zunächst durch die fristgemäße Kündigung avisierten Beendigungszeitpunkt, den 30.11.1948, ab.

**c. Verfahren Ca 1205/49***aa. Urteil*

In dem Verfahren Ca 1205/49 klagte eine Küchenhilfe aus Duisburg-Meiderich vor dem Arbeitsgericht Duisburg gegen ihre ehemalige Arbeitgeberin auf Zahlung ausstehenden Lohns für die Zeit vom 16. bis 30.09.1949 in Höhe von 81,60 DM.

Die Klägerin war seit dem 01.04.1949 bei der Beklagten als Küchenhilfe beschäftigt. Ihr Stundenlohn betrug 0,53 DM. Außerdem erhielt sie täglich eine Mittags- und Abendmahlzeit. Am 15.09.1949 kündigte die Klägerin selbst ihr Arbeitsverhältnis zum Monatsende. Am folgenden Tag arbeitete sie zunächst bis 16.00 Uhr und dann von 19 bis 21.00 Uhr.

Die Klägerin behauptete, dass die Beklagte von ihr verlangt hätte, noch länger in der Küche zu arbeiten, als sie am 16.09.1949 nach 21.00 Uhr Feierabend habe machen wollen. Da die Klägerin vorher öfter unbezahlte Überstunden geleistet hätte, habe sie der Beklagten erklärt, sie wäre dazu nur bereit, wenn man ihr die Überstunden auch bezahlen würde. Die Beklagte hätte dies jedoch abgelehnt und sie sofort fristlos entlassen.

Die Beklagte bestritt, die Klägerin am 16.09.1949 fristlos entlassen zu haben. Sie behauptete, die Klägerin hätte am 16.09.1949 keine ordnungsmäßige Arbeitsleistung erbracht. Als die Klägerin nach 21.00 Uhr die Arbeitsstätte habe verlassen wollen, hätte die Beklagte sie auf die rückständige Arbeit aufmerksam gemacht und ihr sinngemäß erklärt, dass die Klägerin zuhause bleiben könne, wenn sie ihre Arbeit nicht tue. Damit sei jedoch keine fristlose Kündigung gemeint gewesen.



Die Kammer gab der Klage statt. Das Gericht führte aus, dass die Beweisaufnahme die Richtigkeit der klägerischen Darstellung bestätigt habe. Das Arbeitsverhältnis habe erst mit dem Ablauf des 30.09.1949 geendet. Daher habe die Klägerin zu Recht ihren Lohn für die zweite Septemberhälfte verlangt. Nach der Erklärung der Klägerin, sie verlange nunmehr entsprechende Überstunden auch bezahlt, habe die Beklagte dies abgelehnt und geäußert, die Klägerin bräuchte unter diesen Umständen am Folgetag nicht mehr wiederzukommen. Als die Klägerin am Folgetag zur Arbeit erschien, sei sie von der Beklagten als „faules Biest“ sowie „verzogenes Rotzblag“ beleidigt worden.

Mit ihren Äußerungen am 16. und 17.09.1949 habe die Beklagte die Klägerin fristlos entlassen wollen. Diese fristlose Entlassung wäre jedoch sachlich unberechtigt gewesen, da wirkliche Überstunden zu bezahlen seien. Überdies habe für die fristlose Kündigung die Zustimmung des Arbeitsamts gefehlt, die nach § 1 der Arbeitsplatzwechselverordnung vom 01.09.1939 zur Zeit der Urteilsfindung noch erforderlich gewesen sei, wie die Kammer in Übereinstimmung mit der überwiegend vertretenen Meinung annehme.

#### *bb. Fazit*

Ohne auf den nationalsozialistischen Hintergrund der Arbeitsplatzwechselverordnung einzugehen, wandte das Gericht § 1 der Verordnung an. In einem Satz führte das Gericht aus, die Verordnung sei auch weiterhin gültig. Diese Ansicht entspreche der überwiegenden Meinung in Rechtsprechung und Literatur.

### **d. Verfahren Ca 1232/49**

#### *aa. Urteil*

In dem Verfahren Ca 1232/49 klagte eine Arbeitnehmerin vor dem Arbeitsgericht Duisburg gegen ihre ehemalige Arbeitgeberin, eine Duisburger Zuckerwarenfabrik, auf Zahlung ausstehenden Lohns für die Zeit vom 26.09. bis 01.11.1949 in Höhe von insgesamt 128,00 DM.

Seit dem 23.06.1949 war die Klägerin bei der Beklagten als Packerin mit einem Stundenlohn von 0,55 DM beschäftigt. Die Klägerin behauptete, sie sei am 24.08.1949 wegen Arbeitsmangels drei bis vier Wochen beurlaubt worden. Die Beklagte habe sie benachrichtigen wollen, sobald wieder Arbeit vorhanden wäre. Nachdem die Klägerin vergeblich auf eine entsprechende Benachrichtigung gewartet hätte, habe sie bei der Beklagten angerufen und die Auskunft erhalten, dass sie entlassen worden sei. Am Folgetag hätte sie ihre Arbeitspapiere erhalten. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei ihr gegenüber nicht ausgesprochen worden. Überdies sei keine Genehmigung des Arbeitsamts zu der Kündigung erfolgt.

Die Beklagte dagegen behauptete, sie hätte der Klägerin am 24.08.1949 gekündigt und entsprechend das Arbeitsamt unterrichtet. Das Arbeitsamt hätte der Beklagten mitgeteilt, dass zu der Kündigung eine Zustimmung des Arbeitsamtes nicht erforderlich sei. Überdies hätte sich die Klägerin mit der Kündigung einverstanden erklärt.

Am 02.11.1949 erklärte die Klägerin im mündlichen Termin, dass sie auf eine Weiterbeschäftigung bei der Beklagten verzichte, jedoch den Lohn für den vorhergehenden Zeitraum beanspruche.

Die Kammer verurteilte die Beklagte antragsgemäß zur Lohnzahlung bis zum 01.11.1949. Die Beklagte habe keinen ausreichenden Beweis dafür erbracht, dass sich die Klägerin mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im August 1949 einverstanden erklärt habe. Ohne Einverständnis der Klägerin hätte die Beklagte jedoch nur mit Zustimmung des Arbeitsamts der Klägerin kündigen können. Diese Zustimmung sei auch zur Zeit der Urteilsfindung noch nach § 1 der Arbeitsplatzwechselverordnung vom 01.09.1939 erforderlich, da die Verordnung nicht durch das Grundgesetz aufgehoben worden sei. Das Arbeitsamt habe eine entsprechende Zustimmung nicht erteilt, sondern die Zustimmung nicht für erforderlich gehalten, da die Beklagte ihr mitgeteilt hatte, dass das Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einverständnis gelöst worden sei. Bis zum 01.11.1949 habe die Klägerin der Beklagten ihre Arbeitskraft angeboten und erst am 02.11.1949 auf eine Weiterbeschäftigung bei der Beklagten verzichtet.

#### *bb. Fazit*

Auch in dieser Urteilsbegründung befasste sich das Gericht nicht mit dem nationalsozialistischen Hintergrund der Arbeitsplatzwechselverordnung. Es wendete deren § 1 an und begründete dies in einem Satz damit, dass die Verordnung nicht durch das Grundgesetz aufgehoben worden sei.

### **e. Verfahren Ca 1485/49**

#### *aa. Urteil*

Vor dem Arbeitsgericht Duisburg in dem Verfahren Ca 1485/49 klagte ein Apotheker gegen seinen Arbeitgeber aus Duisburg auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31.12.1949 hinaus fortbestehe.

Seit dem 01.04.1948 war der Kläger bei dem Beklagten als Apotheker beschäftigt. Am 04.11.1949 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31.12.1949. Auf Antrag des Beklagten vom 20.11.1949 stimmte das Arbeitsamt Duisburg „einer noch auszusprechenden Kündigung“ am 02.12.1949 zu. Daraufhin wiederholte der Beklagte mit Schreiben vom 13.12.1949 die Kündigung vom 04.11.1949 zum 31.12.1949.

Der Kläger war der Ansicht, die Kündigung vom 04.11.1949 sei rechtsunwirksam, da hierzu keine Zustimmung des Arbeitsamtes vorgelegen hätte. Da er Dienste höherer Art geleistet hätte, könne die am 13.12.1949 ausgesprochene zweite Kündigung erst für den 31.3.1950 wirksam werden.

Der Beklagte entgegnete, er hätte sich zunächst auf eine Notiz in der Fachpresse verlassen, in der unter Anlehnung an ein Urteil des Arbeitsgerichts Siegen-Olpe die Fortdauer der Gültigkeit der Arbeitsplatzwechselverordnung verneint worden sei. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei ausgeschlossen, da die Einnahmen des Beklagten eine Fortbeschäftigung des Klägers nicht zuließen. Überdies sei der Kläger in erheblichem

Umfang für die unrichtige Abgabe von Medikamenten verantwortlich, woraus die Krankenkasse Rückforderungsansprüche in Höhe von mindestens 150,00 DM gegen den Beklagten herleiten würde. Diesen Schaden hätte der Kläger zu vertreten.

Die Kammer gab der Klage antragsgemäß statt und stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31.12.1949 hinaus fortbestehe. Ausdrücklich schloss sich das Gericht der im Urteil vom 11.10.1949 – Az. I Sa 320/49 – zum Ausdruck gebrachten Auffassung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf über die Fortdauer der Gültigkeit der Arbeitsplatzwechselverordnung an. Folglich hätte der Beklagte zur Lösung des Arbeitsverhältnisses der Zustimmung des Arbeitsamts bedurft. Für die am 04.11.1949 ausgesprochene Kündigung habe keine Zustimmung des Arbeitsamts vorgelegen. Da der Kläger zweifellos höhere Dienste geleistet hätte, könne die Kündigung vom 13.12.1949 nach § 627 BGB nur für den 31.03.1950 rechtswirksam werden.

#### *bb. Fazit*

In dem soeben wiedergegebenen Verfahren wendete die Kammer die Arbeitsplatzwechselverordnung, die auch weiterhin gelte, begründungslos an. Dabei schloss sich das Gericht ausdrücklich der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf an und verwies in diesem Zusammenhang auf dessen Urteil vom 11.10.1949.

#### **f. Verfahren Ca 1355/49**

In dem Verfahren Ca 1355/49 klagte ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht Duisburg auf Zahlung ausstehenden Entgelts. Das Gericht gab der Klage statt. Da keine Stilllegung des Betriebs vorgelegen hätte, sei eine Zustimmung des Arbeitsamts zur Kündigung erforderlich gewesen. Da diese gefehlt habe, sei die Kündigung unwirksam gewesen.

#### **g. Verfahren Ca 691/49**

##### *aa. Urteil*

In dem Verfahren Ca 691/49 klagte eine minderjährige, in einer Tuchfabrik in Kettwig angestellte Spulerin, gesetzlich vertreten durch ihren Vater, vor dem Arbeitsgericht Essen auf Zahlung ausstehenden Lohns in Höhe von 53,04 DM.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Spulerin beschäftigt. Bei einer Betriebskontrolle am 23.02.1949 wurde von den Spulen abgewickeltes Garn in den Schuhen der Klägerin versteckt vorgefunden. Sie wurde daraufhin am 24.02.1949 im Hinblick auf den nachgewiesenen Diebstahl fristlos entlassen. Lohn wurde der Klägerin nur bis zum 24.02.1949 gezahlt. Die Beklagte stellte sodann am 11.03.1949 den Antrag auf Zustimmung des Arbeitsamts zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Der zustimmende Bescheid des Arbeitsamts wurde am 12.03.1949 mit der Maßgabe erteilt, dass die Kündigung mit dem Tag der Antragstellung beim Arbeitsamt am 11.03.1949 wirksam werden sollte. Dementsprechend machte die Klägerin einen Restlohnanspruch in Höhe von 53,04 DM für

die Zeit vom 24.02. bis 11.03.1949 geltend. Sie beantragte, die Beklagte zur Zahlung von 53,04 DM zu verurteilen.

Die Beklagte beantragte, die Klage abzuweisen. Sie behauptete, dass durch die fristlose Entlassung der Klägerin im Hinblick auf den Diebstahl, der einen schweren Vertrauensbruch darstelle, das Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf die Zustimmung des Arbeitsamts mit sofortiger Wirkung zum 24.02.1949 zur Auflösung gebracht worden sei. In Übereinstimmung mit einer sich immer mehr in Gesetzgebung und Rechtsprechung durchsetzenden Ansicht müsse angenommen werden, dass durch Kontrollratsbefehl Nr. 3 Ziff. 16 die Arbeitsplatzwechselverordnung vom 01.09.1939 außer Kraft gesetzt worden sei. Der nach der Arbeitsplatzwechselverordnung vorgesehenen und erforderlichen Zustimmung von Seiten des Arbeitsamts zur Lösung eines Arbeitsverhältnisses könne somit keine rechtsgestaltende Wirkung mehr zuerkannt werden. Das Arbeitsverhältnis sei also mit dem Ausspruch der Kündigung beendet worden. An diesem Ergebnis würde sich auch nichts ändern, sofern man davon ausgehen würde, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung noch Geltung besitze. Denn der Bescheid des Arbeitsamtes vom 12.03.1949 könne nach vernünftiger Verkehrsauffassung nur so verstanden werden, dass der fristlosen Entlassung zugestimmt worden sei.

Vorsorglich aber müsse sich die Beklagte auf ein arglistiges Handeln der Klägerin berufen. Die Arglist der Klägerin sei darin zu erblicken, dass sie unter Berufung auf formelle Mängel der Kündigung einen Lohnanspruch geltend mache, obwohl sie sich selbst eines schweren Vertrauensbruchs schuldig gemacht habe. Durch den begangenen Diebstahl habe sie das zwischen den Parteien bestehende Treueverhältnis gröblichst verletzt. Seit Jahren werde die Belegschaft beim Verlassen des Betriebs durch Beauftragte der Firma und des Betriebsrats kontrolliert. Die Garndiebstähle seien seit Ende des Jahres 1948 wieder erheblich angestiegen. Es sei der Belegschaft bekannt, dass jeder bei einem Diebstahl Ertappte fristlos entlassen werde.

Demgegenüber trug die Klägerin vor, die Beklagte hätte es versäumt, rechtzeitig die Zustimmung des Arbeitsamtes zur fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses einzuholen. Durch das Verhalten der Beklagten habe die Klägerin keine Arbeitslosenunterstützung für die Zeit vom 24.02.1949 bis 11.03.1949 erhalten, da gegenüber dem Arbeitsamt das Arbeitsverhältnis für diese Zeit noch als fortbestehend gegolten habe. Dadurch sei ihr ein unvermeidbarer Schaden entstanden. Im Übrigen habe die Arbeitsplatzwechselverordnung trotz des Kontrollratsbefehls Nr. 3 Ziff. 16 noch volle Gültigkeit. Der Bescheid des Arbeitsamts ergäbe auch eindeutig, dass eine Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses mit Wirkung vom 11.03.1949 vorliege. Weiterhin wies die Klägerin den Vorwurf eines schweren Vertrauensbruchs zurück. Es habe sich nur um eine Bagatelle gehandelt.

Die Kammer gab der Klage antragsgemäß statt und verurteilte die Beklagte zur Zahlung des Restlohns in Höhe von 53,04 DM. Denn das Arbeitsverhältnis sei erst mit Wirkung vom 11.03.1949 zur Auflösung gekommen. Der von der Klägerin begangene Diebstahl stelle einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Denn

ein Diebstahl könne unter gar keinen Umständen als Bagatelle angesehen werden. Die vom Betriebsrat unterstützten Kontrollmaßnahmen seitens des Firmeninhabers gegenüber seinen Arbeitnehmern würden die Notwendigkeit der Abschreckung und des Einschreitens gegenüber solchen Taten beweisen. Die Beklagte hätte daher von ihrem Kündigungsrecht ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gemäß § 626 BGB Gebrauch gemacht. Unter der Herrschaft der noch gültigen Arbeitsplatzwechselverordnung vom 01.09.1939 hätte aber die Kündigungserklärung allein noch nicht das zwischen den Parteien weiter andauernde Arbeitsverhältnis rechtswirksam zur Auflösung bringen können. Die Beklagte könne nicht damit gehört werden, dass zwar die Zustimmung des Arbeitsamts zur Lösung eines Arbeitsverhältnisses im allgemeinen noch eingeholt zu werden pflege, der Zustimmung selbst aber insbesondere im Fall einer fristlosen Entlassung keinerlei rechtsgestaltende Wirkung mehr zukomme.

Demgegenüber sei festzustellen, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung noch voll in Geltung sei und auch nicht durch den Erlass des Kontrollratsbefehls Nr. 3 Ziff. 16 aufgehoben worden war. Allerdings habe sich in Rechtslehre und Rechtsprechung neuerdings die Auffassung durchgesetzt, dass der Kontrollratsbefehl Nr. 3 in Ziff. 16 nicht eine durchgängige Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels habe bezwecken wollen, sondern einer unkontrollierten Verwendung der Arbeitskräfte innerhalb eines Unternehmens vorbeugen sollte.

Folglich sei die Arbeitsplatzwechselverordnung weiterhin als Rechtsgrundlage für das Arbeitsplatzwechselverfahren anzusehen und infolgedessen ausschließlich diese Verordnung nebst der Durchführungsverordnung auf ein solches Verfahren anzuwenden. Ob eine Ausnahme vom Zustimmungserfordernis des Arbeitsamts im Einzelfall vorliege, richte sich demgemäß ausschließlich nach den Bestimmungen der Arbeitsplatzwechselverordnung bzw. deren Durchführungsverordnung. Solche Ausnahmen müssten im Gesetz naturgemäß ausdrücklich hervorgehoben und bezeichnet sein. Mangels Vorliegens einer positiven Ausnahmenvorschrift unterliege die Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ebenso wie die ordentliche Kündigung dem Zustimmungserfordernis seitens des Arbeitsamts gemäß § 1 Arbeitsplatzwechselverordnung. Somit habe das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mangels einer arbeitsamtlichen Zustimmung zur Auflösung desselben bis zum 11.03.1949 fortbestanden. Bis zur Erteilung der rechtswirksamen Zustimmung sei die Kündigungserklärung der Beklagten vom 24.02.1949 schwebend unwirksam gewesen. Es liege aber auch nicht, wie die Beklagte meine, eine Zustimmung des Arbeitsamtes mit Wirkung vom Tag der Entlassung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor. Es könne der Beklagten insbesondere nicht darin gefolgt werden, der Sinn des arbeitsamtlichen Bescheides wäre nicht klar erkennbar gewesen. Nach vernünftiger Verkehrsauffassung müsse er dahin ausgelegt werden, dass das Arbeitsamt der fristlosen Entlassung habe zustimmen wollen und zwar mit Wirkung vom 24.02.1949. Der erste Satz des Zustimmungsbescheides bezeichne als Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung ausdrücklich den Tag der Antragstellung, also den 11.03.1949. Eine andere Auslegung sei weder nach dem klaren Wortlaut noch nach dem Sinn der Entscheidung möglich. Der zweite Satz, d.h. die ausdrückliche Be-

schränkung der Zustimmung auf den Fall einer fristlosen Entlassung, wolle lediglich die Zustimmungswirkung für den Fall einer ordentlichen Kündigung eindeutig ausschließen. Im Hinblick auf den üblichen Gang des Zustimmungsverfahrens bleibe es dann dem Gericht überlassen, festzustellen, ob ein Fall einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung vorliege. Auf diese Feststellung habe das Arbeitsgericht keinen Einfluss und könne und wolle sie auch nicht irgendwie entscheidend beeinflussen. Lediglich die von der Beklagten versäumte und verspätete Antragstellung hätte das rechtzeitige Wirksamwerden der Kündigungserklärung verhindert. Der klare Entscheid des Arbeitsamtes habe diesem, von der Beklagten verschuldeten Schwebezustand mit Wirkung vom 11.03.1949 ein Ende gesetzt. Die Beklagte könne überdies auch nicht mit dem Einwand einer etwaigen Arglist der Klägerin gehört werden. Ein Lohnanspruch der Klägerin für die Zeit nach ihrer Entlassung und damit indirekt auch ein Ausfall einer Forderung von Arbeitslosenunterstützung sei nur im Hinblick auf die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien bis zum 11.03.1949 entstanden. Die verspätete rechtswirksame Auflösung dieses Arbeitsverhältnisses hätte aber nicht die Klägerin sondern die Beklagte durch die Versäumung einer rechtzeitigen Antragstellung beim Arbeitsamt auf Zustimmung verursacht und somit selbst verschuldet. Demnach falle der Klägerin durch die Geltendmachung des Lohnanspruchs kein arglistiges Handeln zur Last. Der Treubruch der Klägerin stehe auch in keinem inneren Zusammenhang mit der von der Beklagten verursachten und deshalb verspätet eingetretenen Rechtswirksamkeit der Kündigungserklärung zum 24.02.1949.

#### *bb. Fazit*

Ohne auf die nationalsozialistische Intention des Verordnungsgebers einzugehen, wandte die Kammer die Arbeitsplatzwechselverordnung weiterhin als Rechtsgrundlage für das Arbeitsplatzwechselverfahren an. Folglich bestand das Zustimmungserfordernis des zuständigen Arbeitsamts nach Ansicht des Gerichts weiter fort. Das Gericht ging jedoch auf das problematische Verhältnis der Arbeitsplatzwechselverordnung zu dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 Ziff. 16 ein. Diesbezüglich führte es aus, dass die Verordnung nicht durch den Kontrollratsbefehl aufgehoben worden sei. Die Kammer wies auf eine neue Auffassung in Rechtsprechung und Lehre hin, nach der der Kontrollratsbefehl Nr. 3 Ziff. 16 nur die Versetzung eines Arbeitnehmers von der Zuständigkeit des Arbeitsamts abhängig machen würde, hingegen nicht den Wechsel eines Arbeitsplatzes. Diese Ausführungen entsprachen der Auslegung des Kontrollratsbefehls durch Fitting.

### **h. Verfahren 1 Sa 342/49**

#### *aa. Urteil*

Vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf wandte sich in dem Berufungsverfahren 1 Sa 342/49 die Beklagte aus dem soeben dargestellten Verfahren Ca 691/49 gegen das am 18.06.1949 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Essen.

Mit ihrer am 27.07.1949 beim Berufungsgericht eingegangenen Berufungsschrift beantragte die Beklagte, das am 18.06.1949 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Essen ab-

zuändern und die Klage abzuweisen. Zur weiteren Begründung trug die Beklagte vor, dass die Klage neben den anderen bereits vorgebrachten Gesichtspunkten auch aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs seitens der Klägerin abzuweisen sei, da die Klägerin das Werk verlassen und ihre Arbeitskraft nicht mehr angeboten hätte.

Die Klägerin beantragte, die Berufung zurückzuweisen.

Die Kammer änderte das am 18.06.1949 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Essen durch den Präsidenten Dr. Monjau als Vorsitzenden mit der Maßgabe ab, dass die Klägerin mit ihrer Klage abgewiesen wurde. Die Klägerin hätte gestützt auf § 611 BGB Lohn für die Zeit vom 24.02. bis 11.03.1949 beansprucht. Dieser Anspruch stehe ihr nur dann zu, wenn zu dieser Zeit ihr Arbeitsverhältnis noch bestanden hätte.

Die am 24.02.1949 ausgesprochene fristlose Kündigung sei jedoch zu Recht erfolgt. Die Klägerin habe sich in dem Verfahren nicht ernsthaft gegen die fristlose Kündigung gewandt, sondern habe lediglich versucht, aus der erst wesentlich später erteilten Zustimmung des Arbeitsamts Rechte herzuleiten. Nach der Arbeitsplatzwechselverordnung sei zu der Kündigung noch eine Zustimmung des Arbeitsamts erforderlich gewesen. Entgegen dem Einwand der Beklagten könne es keinem Zweifel unterliegen, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung durch den Kontrollratsbefehl Nr. 3 nicht außer Kraft gesetzt worden sei. Dies sei ständige Rechtsprechung des erkennenden Gerichts seit 1946 und auch der übrigen Landesarbeitsgerichte. In Ziff. 16 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 sei auch etwas ganz anderes geregelt als in der Arbeitsplatzwechselverordnung, da Ziff. 16 nach allgemein herrschender Ansicht und auch des erkennenden Gerichts (vgl. Urteil vom 13.04.1949 – Az. Sa 77/49) nicht die Zustimmung des Unternehmers zu einer von ihm ausgesprochenen Kündigung verlange. Daher seien auf solche Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen der Arbeitsplatzwechselverordnung anzuwenden.

Ebenfalls sei die Zustimmung durch das Arbeitsamt aufgrund der Arbeitsplatzwechselverordnung nicht aufgrund der Art. 12 und 3 GG entbehrlich geworden. Durch diese Artikel des Grundgesetzes sei die Arbeitsplatzwechselverordnung zumindest nicht insoweit außer Kraft gesetzt worden, als auch für den Arbeitgeber die Zustimmung des Arbeitsamts entbehrlich würde. Zwar stehe die Arbeitsplatzwechselverordnung mit dem Grundgedanken des Grundgesetzes in Widerspruch. Dieser Widerspruch bedinge aber noch nicht ihre Aufhebung im Ganzen. Hierzu bedürfe es vielmehr noch eines gesetzgeberischen Aktes. Diesbezüglich verwies die Kammer auf ihr grundsätzliches Urteil vom 11.10.1949 (Az. 1 Sa 320/49).

Folglich wäre eine Zustimmung zur Wirksamkeit der fristlosen Kündigung vom 24.02.1949 notwendig gewesen. Das Arbeitsamt habe die Kündigung mit der Maßgabe genehmigt, dass diese auch vom 24.02.1949 wirksam sein sollte. Zwar habe das Arbeitsamt in seinem Zustimmungsbescheid festgestellt, dass die Zustimmung erst am 11.03.1949, dem Tag der Antragstellung, wirksam geworden sei, woraus die Klägerin dann die Folgerung gezogen habe, dass das Arbeitsverhältnis auch erst an diesem Tag geendet hätte. Das erkennende Gericht könne sich jedoch dieser Ansicht nicht anschließen. Durch eine Zustimmung könne das Arbeitsamt nicht von sich aus bestimmen, zu



welchem Zeitpunkt eine Kündigung wirksam würde. Es könne also von sich aus den Kündigungstermin nicht festsetzen. Dies ergäbe sich aus § 1 der Arbeitsplatzwechselverordnung. Die Zustimmung sei Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung. Aber nach § 1 Abs. 3 werde durch eine Zustimmung ausdrücklich nicht über die Berechtigung der Kündigung entschieden. Das Arbeitsamt dürfe also durch eine Zustimmung zu der Berechtigung der Kündigung gar nicht Stellung nehmen, sondern lediglich darüber entscheiden, ob gegen die Kündigung aus arbeitseinsatzmäßigen Gründen Bedenken bestünden oder nicht. Nur aus diesem Grund sei die Arbeitsplatzwechselverordnung im Jahr 1939 zu Beginn des 2. Weltkriegs geschaffen worden. Durch sie hätten die damals sehr knappen Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz gebunden und dem Arbeitsamt über die Bewegungen der Arbeitskräfte eine Kontrolle verschafft werden sollen. Damit das Arbeitsamt zur Genehmigung einer Kündigung die erforderlichen Prüfungen habe vornehmen können, schreibe die Arbeitsplatzwechselverordnung in § 1 Abs. 2 vor, dass generell die Zustimmung vor Ausspruch der Kündigung einzuholen sei. Es bestünde aber auch die Möglichkeit, die Zustimmung nach Ausspruch der Kündigung zu erteilen. Dies sei bei fristgemäßen Kündigungen in besonderen Fällen möglich und würde auch in der Praxis so gehandhabt. Bei fristlosen Kündigungen könne aus der Natur der Kündigung heraus die Zustimmung nur nachträglich eingeholt werden. Diese Zustimmung berühre die materiellrechtliche Seite der Kündigung überhaupt nicht und könne dies auch gar nicht mit Rücksicht auf § 1 Abs. 3. Das Arbeitsamt könne daher auch nicht bestimmen, zu welchem Zeitpunkt eine Kündigung wirksam werden solle. Der Kündigungstermin werde ebenso wie die Frage, aus welchen Gründen gekündigt würde, ausschließlich von dem Kündigenden bestimmt. Daher müsse das Arbeitsamt die Kündigung einschließlich des Kündigungsdatums so hinnehmen, wie sie sei. Es könne einer solchen Kündigung lediglich entweder zustimmen oder die Zustimmung versagen. Nur in diesem Rahmen hätte das Arbeitsamt hier über die am 24.02.1949 ausgesprochene Kündigung entscheiden können und es habe auch dahingehend entschieden, dass es der Kündigung zustimme. Damit habe es die am 24.02.1949 ausgesprochene Kündigung mit der Maßgabe genehmigt, dass diese auch von diesem Tag an wirksam sei. Der Entscheid des Arbeitsamts, dass die Kündigung erst zu einem späteren Zeitpunkt an wirksam werde, könne hieran in keiner Weise etwas ändern. Zu einem solchen Eingriff in die Rechte des Kündigenden sei das Arbeitsamt nicht berechtigt. Es liege mithin eine wirksame Zustimmung zur fristlosen Kündigung vom 24.02.1949 vor. Unerheblich sei, dass die Zustimmung später als drei Tage nach Ausspruch der Kündigung beantragt worden sei. Dieser Umstand berechtige das Arbeitsamt zwar, die Zustimmung zu verweigern. Stimme es aber zu, so sei eine solche Zustimmung wirksam, da es sich bei dieser Bestimmung lediglich um eine Ordnungsform handle, die eine Zustimmung auch bei einem verspätet gestellten Antrag nicht unwirksam mache. Da somit die Zustimmung wirksam mit der Maßgabe erteilt worden sei, dass die Kündigung ab dem 24.02.1949 an wirksam sei, habe die Klägerin keinen Lohnanspruch. Jedoch habe sie einen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung, dessen Anwartschaft vom 24.02.1949 an laufe.



*bb. Fazit*

Die Entscheidungsgründe wiesen folgende Argumentationsstruktur der Kammer auf. Begründungslos ging das Gericht von der weiteren Anwendbarkeit der Arbeitsplatzwechselverordnung aus. Demnach sei die Zustimmung des Arbeitsamts zur Kündigung auch weiterhin erforderlich. Es folgten Ausführungen zum Verhältnis der Arbeitsplatzwechselverordnung zum Kontrollratsbefehl Nr. 3 Ziff. 16. Die Verordnung sei nicht durch den Kontrollratsbefehl außer Kraft gesetzt worden. Diesbezüglich verwies das Gericht auf die ständige Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf sowie der übrigen Landesarbeitsgerichte. Sodann äußerte sich die Kammer zum Verhältnis der Arbeitsplatzwechselverordnung zu den Art. 3 und 12 GG. Die Verordnung stünde grundsätzlich im Widerspruch zum Grundgesetz. Dieser Widerspruch bedinge jedoch nicht die Aufhebung der Verordnung im Ganzen. Zumindest gelte das Zustimmungserfordernis weiterhin für Kündigungen, die vom Arbeitgeber ausgesprochen würden. Im Folgenden ging das Gericht auf § 1 Abs. 3 der Arbeitsplatzwechselverordnung ein, nach dem durch die Zustimmung des Arbeitsamtes nicht über die Berechtigung der Kündigung entschieden würde. Zur Untermauerung zog das Gericht sodann den nationalsozialistischen Regelungszweck der Verordnung heran. Diesem folgend hätte das Arbeitsamt nur darüber zu entscheiden gehabt, ob gegen die Kündigung aus arbeitseinsatzmäßigen Gründen Bedenken bestünden oder nicht. Nur aus diesem Grund sei die Arbeitsplatzwechselverordnung 1939 zu Beginn des 2. Weltkrieges geschaffen worden. Durch sie hätten die damals sehr knappen Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz gebunden und dem Arbeitsamt über die Bewegungen der Arbeitskräfte eine Kontrolle verschafft werden sollen. Das Gericht sah folglich auch 1949 den Sinn und Zweck des Zustimmungserfordernisses in der staatlichen Regulierung von Arbeitsplatzwechseln. Es verwundert, dass sich die Kammer aufgrund dieser eigenen Ausführungen nicht genötigt sah, gezielt auf die Weitergeltungsproblematik der Arbeitsplatzwechselverordnung einzugehen, die wie das Gericht selbst feststellte, nationalsozialistische Wertvorstellungen durchsetzte und die Anwendung der Verordnung über 1945 hinaus explizit zu rechtfertigen.

**i. Verfahren Ca 1276/49***aa. Urteil*

In dem Verfahren Ca 1276/49 klagte ein Maurer vor dem Arbeitsgericht Essen gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber aus Essen auf Zahlung ausstehenden Lohns für die Zeit vom 14.-25.02.1949 in Höhe von 118,40 DM.

Seit November 1948 war der Kläger bei der Beklagten als Maurer beschäftigt. Am 10.02.1949 kündigte die Beklagte dem Kläger ordnungsgemäß. Der Kläger arbeitete bis zum 12.02.1949 und erhielt bis einschließlich 14.02.1949 den vollen Lohn. Nach Auskunft des Arbeitsamts Herne vom 14.06.1949 hatte der Kläger bereits am 21.04.1949 wieder eine Arbeit aufgenommen.

Der Kläger behauptete, die Beklagte habe erst am 14.02.1949 beim Arbeitsamt den Antrag auf Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses gestellt. Das Arbeitsamt habe

erst mit Bescheid vom 22.02.1949 seine Zustimmung zu einer ordnungsgemäßen Kündigung erteilt, die fristgemäß auszusprechen gewesen wäre. Danach habe die Beklagte frühestens am 22.02.1949 mit Wirkung zum 25.02.1949 im Wege einer ordentlichen Kündigung das Arbeitsverhältnis fristgemäß lösen können. Der Kläger forderte daher den Lohn für die Zeit vom 14.02. bis 25.02.1949 in voller Höhe nach und beantragte, die Beklagte zur Zahlung von 118,40 DM zu verurteilen.

Die Beklagte beantragte, die Klage abzuweisen. Sie behauptete, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei nicht erst mit Wirkung vom 22.02.1949 zur Auflösung gebracht worden. Der Bescheid enthalte unter anderem den Satz: „Die Zustimmung gilt nur für eine Kündigung, die fristgemäß ausgesprochen ist.“ Damit sei aber die Kündigung vom 10.02.1949 zum 14.02.1949 gemeint gewesen. Das Arbeitsamt habe nämlich seinem Bescheid entsprechend der bezeichneten Formulierung zweifelsfrei rückwirkende Kraft beimessen wollen. Dies ergäbe sich auch noch aus einem Bescheid in anderer Sache vom gleichen Tag, welcher Folgendes feststelle: „Der beabsichtigten fristgemäßen Kündigung wird zugestimmt.“ Insbesondere habe das Arbeitsamt noch auf fernmündliche Auskunft hin die vorbezeichnete Auffassung der Beklagten bestätigt.

Die Kammer holte gemäß dem Beschluss vom 21.07.1949 eine Auskunft beim Arbeitsamt Dortmund darüber ein, ob bei der Benutzung des Formulars – II/Arbeitsverm./Nr. 24/200/2 1949 – der Zustimmung generell oder im Einzelfall nach der Praxis des Amts bei der Erteilung der Bescheide rückwirkende Kraft beigemessen werden würde, wie die Beklagte behauptet hatte.

Die Kammer gab der Klage durch den Vorsitzenden Amtsgerichtsrat Fricke statt. Zunächst führte das Gericht aus, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund einer ordentlichen und fristgemäßen Kündigung vom 22.02.1949 erst mit Wirkung vom 25.02.1949 zur Auflösung gekommen sei. Im Hinblick auf die noch in Kraft befindliche Arbeitsplatzwechselverordnung vom 01.09.1939 sei die bereits am 10.02.1949 ausgesprochene Kündigung seitens der Beklagten so lange schwebend unwirksam gewesen, bis sie durch die erteilte Zustimmung seitens des Arbeitsamts rechtswirksam geworden sei und das Arbeitsverhältnis der Parteien zur Auflösung gebracht hätte.

Auf den besonderen Ausnahmefall des § 1 Abs. 2 Arbeitsplatzwechselverordnung, nach dem das Arbeitsamt nachträglich zustimmen könne, habe sich die Beklagte zu Unrecht berufen. Für die Auslegung eines arbeitsamtlichen Bescheides sei einmal der klare und unmissverständliche Wortlaut und Sinn der Entscheidung maßgebend. Hierzu sage der Bescheid: „Die Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses... wird erteilt.“ Das im Formular vorgesehene Wort „nachträglich“ sei in dem vorbezeichneten Satz durchgestrichen worden. Damit könne der Bescheid nach seinem Wortlaut und Sinn nur die Auslegung erfahren, dass das Arbeitsamt seinem Bescheid keine Rückwirkung habe beimessen wollen.

Gegen diese Auslegung bestünden auch nicht deswegen Bedenken, weil der zweite Satz des Bescheids von einer Kündigung spreche, die „fristgemäß ausgesprochen ist.“ Hier handele es sich offensichtlich um ein Versehen, welches auf den Kern der getrof-

fenen Entscheidung gemäß Satz 1 keinen Einfluss mehr haben könne. Nachdem das im Formular vorgesehene Wort „nachträglich“ durchgestrichen worden sei, sei die danach weiterhin erforderliche Ersetzung des Wortes „ist“ in „wird“ offensichtlich versehentlich unterblieben.

Im Hinblick auf § 1 Abs. 2 der Arbeitsplatzwechselverordnung müsse wegen der Rechtssicherheit verlangt werden, dass das Arbeitsamt den Ausnahmefall einer nachträglichen Zustimmung auch ausdrücklich und zweifelsfrei zum Ausdruck bringe. Entgegen der Auffassung der Beklagten hätte das Arbeitsamt aber durch den ersten Satz seiner Entscheidung ausdrücklich den gegenteiligen Willen zum Ausdruck gebracht. Im Übrigen könne es keinem Zweifel unterliegen, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung zur Zeit der Urteilsfindung noch voll in Kraft sei. Der Erlass des Grundgesetzes habe hieran nichts geändert. Diese Streitfrage sei aber insoweit von untergeordneter Bedeutung, als dass der Rechtsstreit der Parteien sich auf Verhältnisse beziehe, die rein tatsächlich gesehen spätestens am 25.02.1949, d.h. mit Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Parteien, zum Abschluss gekommen seien. Zu diesem Zeitpunkt sei das Grundgesetz jedoch noch nicht erlassen gewesen. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien folglich erst am 25.02.1949 zur Auflösung gekommen sei, habe die Beklagte dem Kläger den Lohnausfall in voller Höhe, insbesondere im Hinblick auf dessen angebotene Arbeitsbereitschaft, wegen des dadurch entstandenen Annahmeverzugs der Beklagten als Gläubigerin zu ersetzen.

#### *bb. Fazit*

Ohne auf die nationalsozialistische Intention bei Erlass der Arbeitsplatzwechselverordnung einzugehen, wendete die Kammer die Verordnung nach der Feststellung an, dass die Verordnung auch weiterhin in Kraft sei. Diesbezüglich verwies sie darauf, dass der Erlass des Grundgesetzes an der weiteren Anwendbarkeit der Verordnung nichts geändert hätte, ohne hierzu weitere Ausführungen anzubringen.

#### **j. Verfahren Ca 912/48**

Vor dem Arbeitsgericht Essen klagte ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber in dem Verfahren Ca 912/48 auf Zahlung ausstehenden Entgelts und auf Feststellung, dass seine Kündigung unwirksam gewesen sei. Die Kammer gab der Klage insoweit statt, als dass der Arbeitgeber zur Zahlung des Entgelts für den Zeitraum der ordentlichen Kündigungsfrist verurteilt wurde. Das Gericht führte aus, dass die Zustimmung des Arbeitsamts zur Kündigung bereits vor dem Kündigungsausspruch hätte vorliegen müssen. Dabei wendete es die Arbeitsplatzwechselverordnung begründungslos an.

#### **k. Verfahren Ca 698/49**

In dem Verfahren Ca 698/49 klagte ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber, die Deutsche Reichsbahn, vor dem Arbeitsgericht Essen auf Zahlung ausstehenden Entgelts sowie auf Feststellung, dass seine Kündigung unwirksam gewesen sei. Die Beklagte war der Ansicht, dass eine Zustimmung des Arbeitsamts zu der Kündigung nach der

2. Durchführungsverordnung vom 07.03.1941 zur Arbeitsplatzwechselverordnung nicht erforderlich gewesen sei. Diesem Vortrag schloss sich die Kammer an und wies die Klage ab.

#### **4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung**

Wie soeben dargestellt, wurde die Arbeitsplatzwechselverordnung von den Arbeitsgerichten Duisburg und Essen sowie dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Großteil der Verfahren begründungslos auch nach 1945 angewendet. In den Westzonen gingen die Arbeitsgerichte durchgehend von der Gültigkeit der Arbeitsplatzwechselverordnung aus und wendeten diese zumeist begründungslos an, um einen gewissen sozialen Kündigungsschutz gewährleisten zu können.<sup>141</sup> Aus einem Vergleich mit veröffentlichten Entscheidungen anderer Arbeitsgerichte lässt sich jedoch eine erhebliche Rechtsunsicherheit sowie uneinheitliche Handhabung in den Westzonen erkennen, die daraus resultierte, dass eine Regelung bezüglich des Verhältnisses zur Arbeitsplatzwechselverordnung im Kontrollratsbefehl Nr. 3 nicht getroffen worden war.<sup>142</sup> Teilweise wurde von der weiteren Anwendbarkeit der Arbeitsplatzwechselverordnung ausgegangen, soweit deren Vorschriften nicht durch den Kontrollratsbefehl Nr. 3 außer Kraft gesetzt worden seien.

So entschied beispielsweise das Landesarbeitsgericht Hamburg in seinem Urteil vom 19.02.1947, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung durch den Kontrollratsbefehl Nr. 3 nicht komplett aufgehoben worden sei.<sup>143</sup> Jedenfalls greife der Kontrollratsbefehl in den Ausnahmefällen der Arbeitsplatzwechselverordnung. Eine präzise Grenzziehung zwischen der Verordnung und dem Kontrollratsbefehl sei nicht möglich. Insofern läge eine Gesetzeslücke vor, so dass die Gerichte nach der Regel entscheiden müssten, die sie als Gesetzgeber aufgestellt hätten. Diese Entscheidungen lägen im Spannungsfeld zwischen der Gesetzesbindung der Richter auf der einen Seite und ihrer Entscheidungspflicht auf der anderen Seite.

Das Landesarbeitsgericht Frankfurt legte in seiner Entscheidung vom 13.01.1948 dar, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung durch den Kontrollratsbefehl Nr. 3 weder ausdrücklich noch seinem Inhalt nach aufgehoben worden sei. Der Kontrollratsbefehl Nr. 3 statuiere lediglich die Notwendigkeit der Zustimmung des Arbeitsamts für alle Fälle, in denen ein Arbeitsplatzwechsel des Arbeitnehmers durchgeführt würde.

Dementsprechend ging das Landesarbeitsgericht Frankfurt in seiner Entscheidung vom 20.01.1948 davon aus, dass § 2 Nr. 1 der Arbeitsplatzwechselverordnung außer Kraft gesetzt sei.<sup>144</sup>

Im Rahmen dieser Problematik entschied das Arbeitsgericht Bochum mit Urteil vom 28.09.1948, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung durch Kontrollratsbefehl Nr. 3 im

---

<sup>141</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 110 m.w.N., 132.

<sup>142</sup> Weber, Arbeitsblatt 1949, S. 419; Haas, SSA 1947, S. 205.

<sup>143</sup> DRZ 1947, S. 237 f.; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 112 f.

<sup>144</sup> WA 1948 Nr. 110; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 113.

Ganzen aufgehoben worden sei.<sup>145</sup> Das Gericht kategorisierte die Arbeitsplatzwechselverordnung als Teil des Arbeitsrechts der Kriegswirtschaft. Nach der Kapitulation könne die Arbeitsplatzwechselverordnung keine rechtliche Vormachtstellung für sich in Anspruch nehmen. Nunmehr erfolge die Regelung des Arbeitseinsatzes nach den Bestimmungen des Kontrollratsbefehl Nr. 3, der wesentlich weiter gefasst sei als die Verordnung. Das Gericht klassifizierte den Kontrollratsbefehl als stärkere und jüngere Rechtsquelle. Überdies gäbe es weder Gesetze noch Verordnungen, nach denen eine Kündigung ohne Zustimmung des Arbeitsamts unwirksam sei.

Die herrschende Auffassung ging jedoch von der weiteren Gültigkeit der kompletten Verordnung aus.<sup>146</sup> Dies wurde auf die Fittingsche Auslegung gestützt. Fitting führte aus, dass sich der Kontrollratsbefehl Nr. 3 gar nicht auf die Kündigungsproblematik der Verordnung beziehe. Er stellte dabei auf den Wortlaut des Kontrollratsbefehls ab, der „transfers of employees“ von der Zustimmung des Arbeitsamts abhängig machte. Fitting verstand darunter lediglich die Versetzung eines Arbeitnehmers, nicht hingegen den Wechsel eines Arbeitsplatzes.<sup>147</sup>

In diesem Sinne stellte das Landesarbeitsgericht Stuttgart in seiner Entscheidung vom 10.06.1948 klar, dass sich Ziff. 16 des Kontrollratsbefehl Nr. 3 nur mit der Versetzung von Arbeitnehmern befasse.<sup>148</sup> Da die Bestimmung nicht eindeutig auszulegen sei, müsse die allgemeine Auslegungsregel Anwendung finden, nach der in einem demokratischen Staat im Zweifel die freiheitlichere Auslegung vorzuziehen sei, wenn eine die persönliche Freiheit beschränkende Norm mehrdeutig sei. Demnach sei ein Arbeitsplatzwechsel erst mit der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses gegeben.

Dem schloss sich das Landesarbeitsgericht München in seiner Entscheidung vom 14.07.1948 an und führte aus, dass sich der Kontrollratsbefehl Nr. 3 nur auf die Fälle beziehe, in denen Arbeitnehmer betriebsintern versetzt würden.<sup>149</sup>

Die herrschende Meinung wurde auch durch eine offizielle Erklärung der Amerikanischen Militärregierung (OMGUS) gegenüber dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes Württemberg-Baden gestärkt, nach der aus dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 kein Erfordernis der Zustimmung des Arbeitsamts zu einer Entlassung zu ziehen sei.<sup>150</sup> Eine derartige Stellungnahme wurde ebenfalls von der Britischen Militärregierung abgegeben. Infolgedessen gingen die Arbeitsgerichte übereinstimmend davon aus, dass der Kontrollratsbefehl Nr. 3 die Arbeitsplatzwechselverordnung gänzlich unberührt ließ.<sup>151</sup>

Diesbezüglich verwies das Arbeitsgericht Duisburg in dem Verfahren Ca 664/49 zur Bekräftigung dieser Ansicht auf die Rundverfügung Nr. 308/49 des Landesarbeitsamts Düsseldorf nebst Anlage vom 19.05.1949. Das Arbeitsgericht Essen bezog sich in dem

<sup>145</sup> SAE 121948 Nr. 59; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 114.

<sup>146</sup> Bogs, RdA 1948, S. 133.

<sup>147</sup> Fitting, BB 1948, S. 208; Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts, S. 167.

<sup>148</sup> RdA 1948, S. 100; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 115 f.

<sup>149</sup> RdA 1948, S. 100; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 116.

<sup>150</sup> Weber, Arbeitsblatt 1949, S. 419; Bobrowski, Das Arbeitsrecht, S. 181.

<sup>151</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 112, 115.

Verfahren Ca 691/49 auf die Auslegung des Kontrollratsbefehls durch Fitting. Hiernach wäre nur die Versetzung eines Arbeitnehmers und nicht der Wechsel eines Arbeitsplatzes von der Zuständigkeit des Arbeitsamts abhängig. Auch das Landesarbeitsgericht Bremen konnte in seiner Entscheidung vom 07.07.1948 keinen Widerspruch zwischen der Arbeitsplatzwechselverordnung und dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 feststellen.<sup>152</sup> Ziff. 16 und 19 des Kontrollratsbefehls würden keine Regelungen bezüglich Kündigungen enthalten sondern nur auf den rein formalen Akt des Arbeitsplatzwechsels abstellen. Diese Rechtsauffassung wiederholte das Landesarbeitsgericht Bremen in seinem Urteil vom 24.11.1948 und führte aus, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung nicht durch Kontrollratsbefehl Nr. 3 aufgehoben worden sei. Vielmehr würden die Bestimmungen nebeneinander bestehen.

Als problematisch erwies sich nach der Einführung des Grundgesetzes die Anwendbarkeit der Arbeitsplatzwechselverordnung und des Kontrollratsbefehls Nr. 3 durch die Arbeitsgerichte. Denn in Art. 12 GG wurde allen Deutschen das Recht zur freien Wahl des Arbeitsplatzes zugesprochen. Der Kontrollratsbefehl, der die Zustimmung des Arbeitsamts zum Arbeitsplatzwechsel festschrieb, war folglich mit Art. 12 GG unvereinbar. Er blieb jedoch bis zu seiner Aufhebung durch die Besatzungsbehörden im August 1951 in Kraft.<sup>153</sup>

Diesbezüglich setzte sich in Rechtsprechung und Literatur die Auffassung durch, dass bezüglich Kündigungen durch Arbeitnehmer die Zustimmung des Arbeitsamts nicht mehr erforderlich war, da die Verordnung insoweit durch Art. 12 GG außer Kraft gesetzt worden sei.<sup>154</sup> Diese Argumentation wurde beispielsweise vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf vertreten, das in dem Erfordernis der Zustimmung zu einer Arbeitnehmerkündigung einen eindeutigen Widerspruch zu Art. 12 GG sah.<sup>155</sup> Denn das Zustimmungserfordernis schränke das Recht der freien Wahl des Arbeitsplatzes ein. Uneinigkeit herrschte indes bezüglich Sachverhalten, in denen die Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen worden war. Auf der einen Seite wurde vertreten, dass das Arbeitsamt hinsichtlich der durch den Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung weiterhin seine Zustimmung erteilen müsse.<sup>156</sup> Hierdurch sollte ein gewisser Kündigungsschutz gewährleistet werden.<sup>157</sup> Aus dem Umstand, dass das Zustimmungserfordernis für Kündigungen des Arbeitnehmers nicht mehr gelte, könne nicht der Schluss gezogen werden, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung vollständig außer Kraft gesetzt worden sei.<sup>158</sup> Die Gründe für die Schaffung der Verordnung lägen nicht mehr vor. Jedoch könne nicht von einer Aufhebung durch Art. 123 Abs. 1 GG ausgegangen werden. Denn für eine solche Aufhebung bedürfe es des Erlasses eines entsprechenden Gesetzes. Überdies könne aus der

---

<sup>152</sup> WA 1948 Nr. 257; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 114.

<sup>153</sup> Amtsbl. d. Alliierten Hohen Kommission 1951, S. 1037, Gesetz Nr. A 19.

<sup>154</sup> Weber, Arbeitsblatt 1949, S. 419, 420.

<sup>155</sup> LAG Düsseldorf v. 11.10.1949, RdA 1949, S. 477 f.

<sup>156</sup> Kaßmann, DB 1949, S. 311; Weber, Arbeitsblatt 1949, S. 419, 420.

<sup>157</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 132.

<sup>158</sup> LAG Düsseldorf v. 11.10.1949, RdA 1949, S. 477 f.

teilweisen Außerkraftsetzung der Verordnung nicht auf ihre komplette Unwirksamkeit geschlossen werden, da § 139 BGB lediglich auf private Rechtsgeschäfte anzuwenden sei.<sup>159</sup>

Dieser Ansicht schloss sich auch das Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in dem bereits dargestellten Urteil vom 25.10.1949 zu dem Verfahren 1 Sa 342/49 an. Es stellte fest, dass die Verordnung grundsätzlich im Widerspruch zum Grundgesetz stünde. Dieser Widerspruch bedinge jedoch nicht die Aufhebung der Verordnung im Ganzen. Vielmehr gelte das Zustimmungserfordernis weiterhin für Kündigungen, die vom Arbeitgeber ausgesprochen würden.

Entsprechend entschied das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in seinem Urteil vom 11.10.1949.<sup>160</sup> Allein aus der Tatsache, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung für die Kündigung des Arbeitnehmers nicht mehr gelte, könne nicht automatisch der Schluss gezogen werden, dass die Verordnung vollkommen aufgehoben worden sei. Die Bestimmungen seien nicht verfassungswidrig. Insbesondere stelle die teilweise Weitergeltung der Verordnung keinen Verstoß gegen Art. 3 GG dar. Denn der Gleichheitsgrundsatz würde es nicht ausschließen, für Sondertatbestände spezielle Regelungen zu schaffen. Explizit stellte das Gericht fest, dass die Weitergeltung der Arbeitsplatzwechselverordnung aus sozialen Gründen erforderlich sei, da die Arbeitnehmer in der wirtschaftlich schweren Zeit einen gewissen Kündigungsschutz benötigten. Gegen die These, dass diese Verordnung Kündigungsschutz bot, wurde auf deren § 1 III verwiesen, nach dem durch die Zustimmung des Arbeitsamts nicht über die Berechtigung der Kündigung entschieden würde.<sup>161</sup> Danach sollte über die Norm lediglich regelnd auf den Arbeitsmarkt eingewirkt und kein Kündigungsschutz gewährleistet werden.

Auch das Landesarbeitsgericht Hamm sah in der teilweisen Weitergeltung der Arbeitsplatzwechselverordnung keinen Verstoß gegen Art. 3 Grundgesetz.<sup>162</sup>

Die Gegenauffassung ging hingegen davon aus, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung durch Art. 12 GG komplett aufgehoben worden sei.<sup>163</sup> Denn das Zustimmungserfordernis wurde insbesondere von Arbeitgeberkreisen als ineffektiv angesehen. Es wurden Stimmen laut, nach denen das Zustimmungserfordernis bei Einstellungen und Kündigungen durch den Arbeitgeber mittelbar auch die Arbeitnehmer in der Freizügigkeit ihrer Berufsausübung beschränken würde.<sup>164</sup> Überdies könne aus Art. 12 GG auch abgeleitet werden, dass die Arbeitgeber keinen Berufseinschränkungen unterliegen dürften. Auch verstieße eine einseitige Beschränkung des Kündigungsrechts wegen der sich

---

<sup>159</sup> LAG Hamm v. 20.10.1949, AP 50 Nr. 42.

<sup>160</sup> RdA 1949, S. 477, 478; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 131 f.

<sup>161</sup> Leydhecker, SSA 1948, S. 12, 13; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen, S. 216.

<sup>162</sup> LAG Hamm, 20.10.1949, AP 50 Nr. 42; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 132.

<sup>163</sup> Weber, Arbeitsblatt 1949, S. 419, 420.

<sup>164</sup> Gericke, BB 1949, S. 393; Weber, Arbeitsblatt 1949, S. 419, 420.



daraus ergebenden Ungleichbehandlung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegen Art. 3 GG.<sup>165</sup>

So sah beispielsweise das Arbeitsgericht Siegen in den Bestimmungen der Arbeitsplatzwechselverordnung eindeutig einen Verstoß gegen Art. 12 GG.<sup>166</sup> Das Gericht stützte die Verfassungswidrigkeit der Verordnung auf die Beschränkung des Arbeitnehmers in seiner freien Wahl des Arbeitsplatzes. Überdies könne die Verordnung nicht einseitig auf Kündigungen der Arbeitgeberseite angewendet werden, da eine derartige einseitige Beschränkung des Kündigungsrechts gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen würde. Des Weiteren stellte das Gericht Verstöße gegen Art. 19 Abs. 4, Art. 20 Abs. 2 sowie Art. 28 GG fest.

In seiner Entscheidung vom 01.09.1949 legte das Landesarbeitsgericht Frankfurt dar, dass die Arbeitsplatzwechselverordnung zumindest insoweit gegen Art. 12 GG verstieße, als sie die Wirksamkeit von Kündigungen der Arbeitnehmer von der Zustimmung des Arbeitsamts abhängig machte.<sup>167</sup> Das Gericht stellte fest, dass der Zweck der Verordnung, der in der Erfassung sämtlicher Arbeitskräfte bestanden hätte, nach der Kapitulation weggefallen sei. Eine Kontrolle des Arbeitsplatzwechsels lediglich bei Arbeitgeberkündigungen sah das Landesarbeitsgericht Frankfurt als sinn- und zwecklos an. Überdies stufte das Gericht die unterschiedliche Behandlung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Ausgestaltung ihrer Grundrechte im Hinblick auf die Kontrolle des Arbeitsplatzwechsels als verfassungswidrig ein.

---

<sup>165</sup> ArbG Siegen, 26.07.1949, RdA 1949, S. 394 f.

<sup>166</sup> ArbG Siegen, 26.07.1949, RdA 1949, S. 394, 395 f.; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 130.

<sup>167</sup> RdA 1949, S. 479; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 131.





## VIII. DIE VERORDNUNG ZUR ABÄNDERUNG UND ERGÄNZUNG VON VORSCHRIFTEN AUF DEM GEBIETE DES ARBEITSRECHTS

### 1. Regelungsinhalt

Kriegsbedingt stellte sich bereits vor 1945 das Problem für Kriegsheimkehrer einen Arbeitsplatz zu finden oder ihre bisherige Arbeit wieder aufzunehmen.<sup>168</sup> Denn vielfach waren die entsprechenden Arbeitsplätze weggefallen oder zwischenzeitlich mit anderen Arbeitnehmern besetzt worden.<sup>169</sup> Für gesundheitlich geschädigte Kriegsheimkehrer, die ihre Arbeit nicht wieder antreten konnten, stellte sich zudem die Frage nach Lohnansprüchen.<sup>170</sup>

Zur Regelung dieser Fragestellungen wurde die Verordnung zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts vom 01.09.1939 (im Folgenden Arbeitsrechtsänderungsverordnung) erlassen.<sup>171</sup> Hiernach wurde ein Arbeitsverhältnis nicht durch die Einberufung zum Wehrdienst beendet.<sup>172</sup> Vielmehr ruhten die wechselseitigen Rechte und Pflichten für die Zeit der Einberufung.<sup>173</sup> Grundsätzlich stand dem Arbeitgeber kein Kündigungsrecht zu, während es von dem Arbeitnehmer weiterhin ausgeübt werden konnte.<sup>174</sup>

Die Sicherung des früheren Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitsrechtsänderungsverordnung wurde durch § 7 des Gesetzes über Hilfsmaßnahmen für Heimkehrer vom 19.06.1950<sup>175</sup> fortgeführt, der das rückwirkende Aufleben des Arbeitsverhältnisses regelte, in dem der Heimkehrer stand, bevor er in fremden Gewahrsam geriet, wenn er sich nach seiner Rückkehr in das Bundesgebiet ohne schuldhaftes Zögern bei seinem Arbeitgeber zur Wiederaufnahme seiner Arbeit zurückmeldete.

### 2. Statistische Auswertung und typische Konstellationen

In allen sieben Verfahren wendeten die Gerichte die Arbeitsrechtsänderungsverordnung begründungslos an.

Die Konstellationen, in denen die Verordnung typischerweise entscheidungserheblich war, waren zum einen Klagen von Arbeitnehmern auf Feststellung, dass ihre Arbeitsverhältnisse nach ihrer Rückkehr weiter bestanden. Zum anderen fanden sich auf Zahlung ausstehenden Entgelts gerichtete Klagen.

---

<sup>168</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 133.

<sup>169</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 133.

<sup>170</sup> Galperin, DRZ 1950, S. 73, 74; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 133.

<sup>171</sup> RGBl. 1939 I, S 1683.

<sup>172</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 133.

<sup>173</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 133.

<sup>174</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 133.

<sup>175</sup> BGBl. 1950, S. 221 ff.

### 3. Verfahren Ca 22/47

In dem Verfahren Ca 22/47 vor dem Arbeitsgericht Essen klagte ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber auf Zahlung von Krankengeld für sechs Wochen. Der Arbeitnehmer war aus der Kriegsgefangenschaft zurückgekehrt. Der Beklagte trug vor, der Kläger sei schon länger erkrankt gewesen und hätte sich überdies gar nicht zur Arbeit zurückgemeldet. Das Gericht wies die Klage ab. Es wendete die Arbeitsrechtsänderungsverordnung begründungslos an und führte aus, dass die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nur dann wieder aufleben würden, wenn beide Parteien diese auch erfüllen könnten. Aufgrund seiner schweren Krankheit hätte der Arbeitnehmer seine Pflichten jedoch nicht erfüllen können.

### 4. Vergleich mit übriger Rechtsprechung

Nach 1945 stellte sich für die Gerichte die Frage der Weitergeltung der Arbeitsrechtsänderungsverordnung, da eine ausdrückliche Aufhebung nicht erfolgte.<sup>176</sup> Art. III des Kontrollratsgesetzes Nr. 34 vom 20.08.1946 regelte jedoch, dass sämtliche die Organisation der Wehrmacht betreffenden gesetzlichen Vorschriften über die rechtliche und wirtschaftliche Stellung und die Vorrechte von Angehörigen oder ehemaligen Angehörigen der Wehrmacht aufgehoben wurden.<sup>177</sup> Dementsprechend könnte das Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses als Privilegierung in diesem Sinne verstanden werden.<sup>178</sup> Die Gerichte in der französischen und amerikanischen Besatzungszone wandten die Arbeitsrechtsänderungsverordnung weiterhin an.<sup>179</sup> Ausführungen zu der Problematik der Weitergeltung wurden von den Gerichten größtenteils nicht getätigt.<sup>180</sup> Dies galt ebenfalls für die Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie das Landesarbeitsgericht Düsseldorf, die die Arbeitsrechtsänderungsverordnung in den sieben untersuchten Verfahren begründungslos anwendeten.

So entschied zum Beispiel das Arbeitsgericht Offenbach in seinem Urteil vom 20.11.1947, dass die Arbeitsrechtsänderungsverordnung kein typisch nationalsozialistisches Gedankengut enthalte.<sup>181</sup> Das Gericht betonte, dass die Verordnung daher nicht aufgehoben worden sei. Ähnlich argumentierte das Landesarbeitsgericht Mainz in seiner Entscheidung vom 19.01.1949, in der es ausführte, die Bestimmungen der Verordnung seien nicht als nationalsozialistisch einzustufen.<sup>182</sup> Sie würden vielmehr dem natürlichsten Rechtsgefühl entsprechen. Auch das Arbeitsgericht Marburg stellte in seiner Entscheidung vom 04.08.1948 fest, dass die Verordnung keine ausgesprochenen nationalsozialistischen Charakteristika aufweise.<sup>183</sup> Überdies führe auch KRG Nr. 34 nicht zur

---

<sup>176</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 133.

<sup>177</sup> Amtsbl. d. Kontrollrats in Deutschland, S. 172.

<sup>178</sup> Höcker, BB 1948, S. 129, 130.

<sup>179</sup> Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 134.

<sup>180</sup> vgl. Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 134 m.w.N.

<sup>181</sup> WA 1947 Nr. 87; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 134.

<sup>182</sup> RdA 1949, S. 346, 347; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 134.

<sup>183</sup> WA 1949 Nr. 88; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, S. 134.

Aufhebung der Verordnung, weil durch die Verordnung keine Privilegien der Wehrmachtsangehörigen begründet würden. Durch die Regelung sollte lediglich verhindert werden, dass die Wehrmachtsangehörigen gegenüber anderen Arbeitnehmern, die nicht einberufen worden waren, schlechter gestellt würden.

Auf diesen Schutzzweck der Verordnung wurde auch in der Literatur abgestellt.<sup>184</sup> Den Heimkehrern als den am meisten Schutzbedürftigen sollte die Möglichkeit gegeben werden, ihren Arbeitsplatz wieder einnehmen zu können. Da die Verordnung auch nach Beendigung des Krieges ihren Sinn nicht verloren hätte, bleibe sie solange in Kraft, bis der letzte aus Anlass des Krieges einberufene Arbeitnehmer wiederkehre. Nach dem Erlass des Zentralamts für Arbeit vom 06.04.1948 wurde die Weitergeltung der Verordnung auch für die britische Zone anerkannt.<sup>185</sup>

---

<sup>184</sup> Falk, BB 1946, S. 16.

<sup>185</sup> ArbBl. d. brit. Zone 1948 Nr. 5, S. 163; Zeitler, RdA 1949, S. 446; Kaufmann, BB 1949, S. 230, 231.



## IX. ZUSAMMENFASSENDE DARSTELLUNG DER SCHRITTE DER ENTNAZIFIZIERUNG

In der Zeit von 1945 bis 1949 standen die Gerichte vor dem Problem, aus den in Kraft gebliebenen nationalsozialistischen Gesetzen die nationalsozialistischen Wertvorstellungen und Vorgaben herauszulösen. Für diesen Vorgang gab es keinen eindeutigen Maßstab, an dem sie sich hätten orientieren können. Allerdings gab es unverkennbare nationalsozialistische Kennzeichen, wie beispielsweise die rassistische Intention bei der Entwicklung der jeweiligen Gesetze oder das Abstellen auf das allumfassende Regelungsbestreben des Staates.<sup>186</sup>

Um eine nationalsozialistisch geprägte Norm weiterhin anwenden zu können, wurde von den Gerichten folgende Vorgehensweise angewendet.<sup>187</sup> Zunächst wurde der historische Normzweck erforscht, welcher zumindest teilweise nationalsozialistisch geprägt war. Diese Zwecksetzung des nationalsozialistischen Gesetzgebers wurde sodann vereinzelt als unbedeutend deklariert. Im Rahmen der objektiv-teleologischen Auslegung wurden anschließend die Wertvorstellungen der Nachkriegszeit herangezogen, um so einen sachlich gerechtfertigten Grundgedanken, wie beispielsweise den Schutz der Schwangeren vor und nach der Niederkunft, aus der Norm herausarbeiten zu können.<sup>188</sup> Dabei musste bildlich gesprochen eine Trennung der Norm in einen nationalsozialistischen und einen postfaschistischen „neutralen“ Teil vorgenommen werden. Die Norm wurde unter Zugrundelegung ihres gerechtfertigten Grundgedankens auf den fraglichen Fall angewendet und alsdann untersucht, ob dies zu einem vernünftigen und annehmbaren Resultat führte. Hierfür waren wiederum die neuen Wertvorstellungen nach 1945 ausschlaggebend. Vielfach fand sich auch der Hinweis, dass dieselben Erwägungen bereits dem Arbeitsrecht der Weimarer Zeit zugrunde gelegen hätten. Überdies wurde in der nachkriegsbedingten Notsituation von 1945 bis 1950 eine Rechtfertigung für Interventionen in private Rechtspositionen gesehen.

Diese Vorgehensweise kann zu Recht als „unbegrenzte“ oder „bereinigende“ Auslegung bezeichnet werden, durch die die Intentionen des nationalsozialistischen Gesetzgebers ausgeklammert werden konnten.<sup>189</sup>

Eingehend befasste sich Rüthers mit der Gegenrichtung der „unbegrenzten Auslegung“ zwischen 1933 und 1945 und zeigte dezidiert die Vorgehensweise der Umdeutung der Gesetze durch die Nationalsozialisten auf. Rüthers klassifizierte die Gesetzgebung durch die Nationalsozialisten als die „Einlegung“ einer neuen Weltanschauung in die geltende Gesetzesordnung.<sup>190</sup> Durch diese Ein- und Auslegung sei eine unhistorische

---

<sup>186</sup> Bedau, Entnazifizierung des Zivilrechts, S. 365.

<sup>187</sup> Bedau, Entnazifizierung des Zivilrechts, S. 365.

<sup>188</sup> Löhnig, Die Justiz als Gesetzgeber, S. 113.

<sup>189</sup> Löhnig, Die Justiz als Gesetzgeber, S. 137; Bedau, Entnazifizierung des Zivilrechts, S. 366.

<sup>190</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 640.

oder unpolitische Methodenlehre nicht möglich.<sup>191</sup> Denn jede juristische Methodenlehre nähre sich aus bestimmten Wertvorstellungen und deren politischen Durchsetzung. Die Frage nach der richtigen Anwendung des Rechts, d.h. die Rechtsmethode, sei eine Dienerin der Wertverwirklichung durch Gesetze.<sup>192</sup> Der totalitäre NS-Staat von 1933-1945 wollte eine komplette Gleichschaltung des Volkes hinsichtlich der nationalsozialistischen Weltanschauung erreichen.<sup>193</sup> Zwangsmittel wurden ohne rechtliche Bindung umgesetzt. Einziger Zweck des Rechts wurde die Durchsetzung der nationalsozialistischen Weltanschauung.<sup>194</sup> Dazu wurde das Recht instrumentalisiert. Es erfolgte eine Abkehr von der Interessenjurisprudenz, die Normen als verbindlich gewordene Interessenbewertungen regelungsbedürftiger Sachverhalte ansah.<sup>195</sup> In der jeweiligen Norm spiegelt sich hiernach die Entscheidung im Hinblick auf einen bestimmten Interessenkonflikt wieder. Die nationalsozialistischen Werte wurden vorrangig durch Gerichtsurteile und die die Richter anleitende Literatur umgesetzt. Denn der Großteil der Rechtsnormen aus der Weimarer Zeit blieb auch nach 1933 bestehen. Es erfolgte jedoch eine entsprechende, von Rüthers als „Einlegung“ bezeichnete Auslegung bzw. Umdeutung, um die nationalsozialistischen Werte umzusetzen.<sup>196</sup> Die nationalsozialistische Rechtsidee war durchdrungen von dem Rassegedanken. Als Ursprung und Ziel allen Rechts wurde die Rasse als höchster Wert proklamiert.<sup>197</sup> Diese Rechtsidee stellte den Kern der Umdeutung dar. Überdies wurde eine neue Rechtsquellenlehre geschaffen.<sup>198</sup> Danach stellten Rasse und Volkstum, das durch die „Vorsehung“ bestimmte Führertum sowie das Parteiprogramm verbindliche Rechtsquellen dar.<sup>199</sup> Nach 1933 bestand eine große Rechtsunsicherheit hinsichtlich des Rangverhältnisses zwischen den neuen Rechtsquellen untereinander und zu den weitergeltenden Normen.<sup>200</sup> Orientierung bot in diesem Zusammenhang die nationalsozialistisch geprägte Literatur. So wurden unter anderem „Leitsätze über Stellung und Aufgaben des Richters“ veröffentlicht.<sup>201</sup> Hiernach stellte die nationalsozialistische Weltanschauung die Grundlage einer jeden Auslegung dar. Insbesondere sollten in diesem Zusammenhang das Parteiprogramm sowie die Äußerungen des Führers Beachtung finden.<sup>202</sup> Jegliche Rechtsanwendung hatte stets im Hinblick auf die nationalsozialistischen Wertvorstellungen zu erfolgen. Diese Wertvorstellungen traten an die Stelle der

---

<sup>191</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 676.

<sup>192</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 535.

<sup>193</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 547.

<sup>194</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 548.

<sup>195</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 527.

<sup>196</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 552.

<sup>197</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 554.

<sup>198</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 555.

<sup>199</sup> Rüthers, Entartetes Recht, S. 27 f.; Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 555.

<sup>200</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 556.

<sup>201</sup> Rüthers, Die unbegrenzte Auslegung, S. 175; Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 556.

<sup>202</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 556.

Wertungen des historischen Gesetzgebers.<sup>203</sup> Rüthers bezeichnete diesen Vorgang als objektive Auslegungspraxis.<sup>204</sup>

---

<sup>203</sup> Rüthers, Die unbegrenzte Auslegung, S. 184.

<sup>204</sup> Rüthers, Die unbegrenzte Auslegung, S. 184.





## X. SCHLUSSBETRACHTUNG

Aus der Analyse der Vorgehensweise der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf zwischen 1945 und 1949 lässt sich festhalten, dass die noch in Kraft gebliebenen nationalsozialistischen Normen in dem Großteil der Verfahren weiterhin angewendet wurden. Von den 182 Verfahren, in denen sich die Frage nach der Anwendbarkeit der in der Einleitung genannten nationalsozialistisch geprägten arbeitsrechtlichen Normen stellte, wendeten die Gerichte in 157 Fällen, d.h. in 86 %, die Normen begründungslos weiter an und ignorierten die nationalsozialistischen Kennzeichen der streitgegenständlichen Normen. Im Rahmen der Rechtsfortbildung wurden die Gesetze entnazifiziert herangezogen.

Aus den vorgestellten Urteilsbegründungen, in denen sich die Gerichte jedoch mit den problematischen Normen befassten, wird sehr deutlich, dass sich die Richter ihrer Verpflichtung zur Entnazifizierung des Rechts bewusst waren und ihr in rechtswissenschaftlich korrekter Weise nachgekommen sind. Dabei orientierten sie sich teilweise an den Wertvorstellungen der Weimarer Zeit sowie der geltenden übrigen Gesetzeslage. Ein abschließendes Bild über die erstinstanzliche arbeitsrechtliche Rechtsprechung in der britischen Besatzungszone zwischen 1945 und 1949 werden jedoch erst weitere Untersuchungen ermöglichen.

Ein Punkt, der im Zusammenhang mit der Gesetzesanwendung nach 1945 diskussionswürdig erscheint, ist die Frage, ob man den Richtern einen Vorwurf machen konnte, dass sie die Gesetze in der dargestellten Weise angewendet haben oder ob es sich vielmehr um eine adäquate Herangehensweise handelte. Denn es ließ sich die Grundtendenz erkennen, dass die nationalsozialistische Prägung ignoriert wurde, d.h. keine Auseinandersetzung damit stattfand. In der Zeit nach 1945 wurden Stimmen laut, die das Bestehenbleiben nationalsozialistisch geprägter Normen im Arbeitsrecht anprangeren.<sup>205</sup> Auch wurde der Vorwurf geäußert, dass die Arbeitsgerichte das nationalsozialistische Gedankengut nach 1945 bedenkenlos übernommen hätten.<sup>206</sup> Es ist festzustellen, dass sich die Gerichte teilweise an dem Arbeitsrecht der Weimarer Zeit orientierten. Eine generelle Anknüpfung an diese arbeitsrechtlichen Ideen der Weimarer Zeit ist vor allem in den tarif- und betriebsverfassungsrechtlichen Normierungen nach 1945 erkennbar.<sup>207</sup> Hingegen kann eine Kontinuität zum Arbeitsrecht der Zeit von 1933 bis 1945 nicht festgestellt werden. Allein aus der personellen Fortführung der Besetzung der Gerichte oder der Rechtswissenschaftler kann eine Kontinuität in diesem Sinne nicht hergeleitet werden.<sup>208</sup> Überdies ist zu bedenken, dass viele Juristen bereits vor dem Nationalsozialismus tätig waren und mithin auch von den Wertvorstellungen der Weimarer

---

<sup>205</sup> Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen, S. 284.

<sup>206</sup> Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts, S. 122.

<sup>207</sup> Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen, S. 285.

<sup>208</sup> Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen, S. 286.

Zeit geprägt waren.<sup>209</sup> Vielmehr ist als entscheidender Faktor die Anwendung und Auslegung der gesetzlichen Regelungen zu benennen.<sup>210</sup> Diesbezüglich wurde deutlich, dass sich das Arbeitsrecht über eine entsprechende Auslegung deutlich von den nationalsozialistischen Wertvorstellungen löste. Im Rahmen der objektiv-teleologischen Auslegung erfolgte eine Selektion auf den Teil der Norm, der mit den jeweiligen gesellschaftspolitischen Idealen vereinbar, d.h. wertneutral war. Bei dieser Vorgehensweise handelte es sich um „unbegrenzte“ Auslegung. Zum einen wurde die Norm auf einen nicht nationalsozialistischen Teil reduziert. Dies erschien insoweit problematisch, als dass das geltende Recht mit dem nationalsozialistischen Teil entgegen seinem Wortlaut und der historischen Bedeutung unbeachtet gelassen wurde. Die Rechtsanwendung durch die Gerichte wurde jedoch durch Vorgaben, wie Art. III des Gesetzes Nr. 1 der Militärregierung mit ihren allgemeinen Auslegungsvorschriften geleitet und somit eingeschränkt, so dass die Richter das Recht nicht in seiner ursprünglichen Form anwenden sollten. Die Richter hatten den Normen vielmehr entgegen der Auslegung nach Wortlaut und Historie die aktuellen demokratischen Erwägungen überzustülpen. Dabei umfasst gerade die historische Auslegung die geschichtliche Aufklärung der juristischen Terminologie und Begriffsbildung. In diesem Rahmen soll sich der Rechtsanwender klar werden, in welchem Sinn der Gesetzgeber seinerseits bestimmte Ausdrücke verwendet hat. Es soll die *ratio legis* geklärt werden, wobei insbesondere die Motive, die den historischen Gesetzgeber geleitet haben, Beachtung finden sollen. Dabei sind die Umstände tatsächlicher, insbesondere wirtschaftlicher und sozialer Art und die bei Erlass der Kodifikation vorherrschenden Wertvorstellungen entscheidend. Jedoch besteht stets die Möglichkeit der Fortentwicklung von Gesetzen, durch die Wertvorstellungen angepasst werden. So wendete beispielsweise das Arbeitsgericht Duisburg § 6 MuSchG weiter an und erläuterte, dass dies unproblematisch sei, da die Norm kein nationalsozialistisches Rechtsgut enthalte. Im Rahmen der Reideologisierung wurde auf soziale Erwägungen zurückgegriffen, die zum Beispiel schon im Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft von 1927 zum Ausdruck gekommen waren. Überdies orientierten sich die Gerichte an Rechtsprechungstendenzen aus vorangegangenen Urteilen zu ähnlichen Lebenssachverhalten. Denn diese spiegelten ein gewisses Durchschnittsrechtsempfinden wieder und boten eine Orientierungshilfe, die nötig war, da die Maßstäbe für die gerichtlichen Entscheidungen nicht feststanden.<sup>211</sup> Daher war die Zeit zwischen 1945 und 1949 auch gekennzeichnet durch die Unsicherheit der Richter.<sup>212</sup>

Da jede Rechtsnorm sozialem und politischem Wertungswandel unterworfen ist, ist das Erfordernis einer sach- und methodengerechten Rechtsanwendung unvermeidlich und eine entsprechende Rechtsfortbildung geboten.<sup>213</sup> Die Rechtsfortbildung darf jedoch nicht zur Folge haben, dass das Gericht seine eigene materielle Gerechtigkeitsvorstel-

<sup>209</sup> Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen, S. 287.

<sup>210</sup> Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen, S. 286.

<sup>211</sup> Löhnig, Die Justiz als Gesetzgeber, S. 127.

<sup>212</sup> Löhnig, Die Justiz als Gesetzgeber, S. 114; Böttcher, RdA 1951, S. 81; Bulla, RdA 1952, S. 10.

<sup>213</sup> Rütters, Rechtstheorie Rn. 574.

lung an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers setzt. Vielmehr muss die gesetzgeberische Grundentscheidung respektiert und die Intention des Gesetzgebers unter gewandelten Bedingungen möglichst zuverlässig zur Geltung gebracht werden.<sup>214</sup>

Zur Rechtsfortbildung sind die Gerichte außerdem aufgrund ihrer Bindung an Gesetz und Recht gemäß Art. 20 Abs. 3 GG verpflichtet.<sup>215</sup> Dies folgt auch aus § 132 Abs. 4 GVG, nach dem eine Frage von grundsätzlicher Bedeutung dem Großen Senat des BGH vorgelegt werden kann, wenn dies zur Fortbildung des Rechts erforderlich ist.<sup>216</sup> Die Gerichte müssen alle vor sie gebrachten Fälle entscheiden. Dabei können sie jedoch nicht frei gestalten, sondern müssen die Lückenergänzung stets im Hinblick auf die bestehende Rechtsordnung vornehmen.<sup>217</sup> In diesem Rahmen schaffen die Gerichte Rechtssätze.<sup>218</sup> Gebunden sind sie dabei an die Verfassung, die Ausstrahlungswirkung der Grundrechte sowie die allgemeinen Rechtsgrundsätze, so dass in diesen Fällen von „gebundenem Richterrecht“ gesprochen wird.<sup>219</sup>

---

<sup>214</sup> BVerfG, 25.01.2011, 1 BvR 91810, NJW 2011, S. 836; Rüthers, NJW 2011, S. 1856, 1857.

<sup>215</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 882.

<sup>216</sup> Schmalz, Methodenlehre, Rn. 59.

<sup>217</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 883.

<sup>218</sup> Löhnig, Die Justiz als Gesetzgeber, S. 137; Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 823.

<sup>219</sup> Rüthers, Rechtstheorie, Rn. 911, 916.

## LITERATURVERZEICHNIS

Barz	Zum Kündigungsschutz nach Fortfall des § 56 AOG, in: Betriebs-Berater (BB) 1947, S. 102-103.
Becker, Martin	Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis. Während der Weimarer Republik und in der Zeit des Nationalsozialismus, Band 44, Frankfurt a.M. 2005.
Bedau, Maren	Die Entnazifizierung des Zivilrechts. Die Fortgeltung von NS-Zivilrechtsnormen im Spiegel juristischer Zeitschriften aus den Jahren 1945 bis 1949, Berlin 2004.
Bobrowski, Paul	Das Arbeitsrecht. Von der Einstellung bis zur Entlassung mit Betriebsräte- und Tarifvertragsrecht, Heidenheim 1951.
Bogs	Das Arbeitsverhältnis bei nachträglicher Zustimmung des Arbeitsamts zum Arbeitsplatzwechsel, in: Recht der Arbeit (RdA) 1948, S. 133-136.
Böttcher, Eduard	Zum Regierungsentwurf des Kündigungsschutzgesetzes, in: Recht der Arbeit (RdA) 1951, S. 81-87.
Brauchitsch, Isabelle von	Staatliche Zwangsschlichtung. Die Aushöhlung der Tarifautonomie in der Weimarer Republik, Frankfurt a.M. u.a. 1990.
Bulla, Gustav Adolf	Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels. Kommentar zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 nebst Durchführungs-Verordnungen und Ministerial-Erlassen, Berlin 1942.
Bulla, Gustav Adolf	Das neue Mutterschutzgesetz (MSchG) des Bundes, in: Recht der Arbeit (RdA) 1952, S. 10-16.
Citron, Curt/ Hessel, Philipp	Grundlage des Einzelarbeitsrechts, Lahr 1949.
Dersch, Hermann	Entwicklungslinien der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Arbeitsverhältnis, in: Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 325-331.
Eisenhardt, Ulrich	Deutsche Rechtsgeschichte, 5. Auflage, München 2008.
Etzel, Matthias	Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat (1945-1948), Tübingen 1992.
Falk	Die Rechtslage des Heimkehrers, in: Betriebs-Berater (BB) 1946, S. 16.
Fitting, Karl	Zur Auslegung des Kontrollratbefehls Nr. 3, in: Betriebs-Berater (BB) 1948, S. 208.

Fitting, Karl	Kontrollratsgesetz Nr. 22 und deutsche Betriebsräte-Gesetzgebung, in: Recht der Arbeit (RdA) 1948, S. 89.
Frenzel, Björn Carsten	Das Selbstverständnis der Justiz nach 1945: Analyse der Rolle der Justiz unter Berücksichtigung der Reden zur Wiedereröffnung der Bundes- und Oberlandesgerichte, Frankfurt a.M. u.a. 2003.
Galperin, Hans	Die Entwicklung des Arbeitsrechts seit 1945, in: Deutsche Rechts-Zeitschrift (DRZ) 1950, S. 73-75.
Galperin, Hans	Unwirksamkeit der Kündigung und Kündigungsschutz, in: Betriebs-Berater (BB) 1948, S. 305-308.
Gericke	Ist die Arbeitsplatzwechselverordnung vom 1.9.1939 durch das Bonner Grundgesetz aufgehoben?, in: Betriebs-Berater (BB) 1949, S. 393.
Gescher, Philipp	Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, Frankfurt a.M. 2001.
Gmür, Rudolf/ Roth, Andreas	Grundriss der deutschen Rechtsgeschichte, 13. Auflage, München 2011.
Göller, Irmgard	Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts in Deutschland, München 1974.
Haas, Gerhard	Entlassungsschutz durch Nichtzustimmung des Arbeitsamts, in: Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (SSA) 1947, S.205.
Haas, Gerhard	Neuer Kündigungsschutz, in: Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (SSA) 1947, S. 185
Heuel, Eberhard	Der umworbene Stand. Die ideologische Integration der Arbeiter im Nationalsozialismus 1933-1935, Frankfurt a.M. u.a. 1989.
Höcker, Lorenz	Das Recht des Soldaten-Rückkehrers, in: Betriebs-Berater (BB) 1948, S. 129-131.
Horn, Norbert	Arbeitsrecht und soziale Beziehungen in der Bundesrepublik: in historischer Sicht, in: Sozialgeschichte der Bundesrepublik Deutschland. Beiträge zum Kontinuitätsproblem, Hrsg. Werner Conze/Rainer Lepsius, Band 34, Stuttgart 1983, S. 324-338.
Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl/Dietz, Rolf	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Mit sämtlichen Durchführungsverordnungen, dem Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben mit seinen Durchführungsverordnungen und den neuen Arbeitszeitbestimmungen, München u.a. 1934.

Hueck, Alfred	Der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers nach dem heutigen Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung in den Westzonen, in: Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (SSA) 1949, S. 118-121, 131-135.
Hueck, Alfred	Deutsches Arbeitsrecht. Ein Grundriss, Berlin 1938.
Hueck, Alfred	Die Gefahr der Rechtszersplitterung, in: Recht der Arbeit (RdA) 1948, S. 81-83.
Kaskel, Walter	Arbeitsrecht, 2. Auflage, Berlin 1925.
Kaßmann, Fritz	Arbeitsplatzwechsel und Grundgesetz, in: Der Betrieb (DB) 1949, S. 311.
Katz	Zum Kündigungsschutz, in: Betriebs-Berater (BB) 1947, S. 307-308.
Kaufmann, H.	Beitrag zum Recht der Wehrmachtsheimkehrer, in: Betriebs-Berater (BB) 1949, S. 230-232.
Klatt, Wolfgang	Treuepflichten im Arbeitsverhältnis. Eine rechtshistorische Untersuchung, Band 105, Pfaffenweiler 1990.
Kranig, Andreas	Arbeitsrecht im NS-Staat. Texte und Dokumente, Köln 1984.
Kranig, Andreas	Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG). Grundgesetz der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung?, in: Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte, Hrsg. Harald Steindl, Frankfurt a.M. 1984, S. 441-500.
Laufs, Adolf	Rechtsentwicklungen in Deutschland, 6. Auflage, Berlin 2006.
Leusser, C.	Die Entwicklung des Justizrechts in der britischen Zone, in: Deutsche Rechts-Zeitschrift (DRZ) 1946, S. 83-90.
Leydhecker, E.G.	Entlassungen und Kündigungsschutz, in: Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (SSA) 1948, S. 12-15.
Löhnig, Martin	Die Justiz als Gesetzgeber. Zur Anwendung nationalsozialistischen Rechts in der Nachkriegszeit, Regenstauf 2010.
Mansfeld, Werner/ Pohl, Wolfgang	Die Ordnung der nationalen Arbeit, Berlin u.a. 1934.
Mansfeld, Werner	Die Ordnung der nationalen Arbeit, Heft 21, 2. Auflage, München 1934.
Meder, Stephan	Rechtsgeschichte. Eine Einführung, 4. Auflage, Köln u.a. 2011.
Molitor, Erich	Die Vereinheitlichung des Arbeitsrechts, in: Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 1949, S. 698-701.

Müller, Gerhard	Arbeitsgerichtsbarkeit und arbeitsrechtliche Rechtsprechung von 1945/46 bis 1980, in: Der Betrieb (DB) 1981, S. 792-798.
Müller, Ingo	Furchtbare Juristen. Die unbewältigte Vergangenheit unserer Justiz, München 1987.
Nathan, Hans	Anmerkung zu Kammergericht, Urteil vom 01.08.1947 – 2 U 66/47, in: Neue Justiz (NJ) 1948, S. 51-52.
Nikisch, Arthur	Gedanken zur Wiedereinführung eines Kündigungsschutzes, in: Betriebs-Berater (BB) 1947, S. 89-91.
Nikisch, Arthur	Individualismus und Kollektivismus im heutigen Arbeitsrecht, in: Recht der Arbeit (RdA) 1953, S. 81-85.
Nörr, Knut Wolfgang	Zwischen den Mühlsteinen. Eine Privatrechtsgeschichte der Weimarer Republik, Tübingen 1988.
Palandt, Otto	Bürgerliches Gesetzbuch, 7. Auflage, München u.a. 1949.
Radke, Olaf	Die Nachwirkungen des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit“, in: Arbeit und Recht (ArbuR) 1965, S. 302-308.
Ramm, Thilo	Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, in: Kritische Justiz (KJ) 1968, S. 108-120.
Richardi, Reinhard	Kontinuität und Wandel im Arbeitsleben während der Besatzungszeit, in: Zwischenzeit. Rechtsgeschichte der Besatzungsjahre, Hrsg. Martin Löhnig, Regensburg 2011, S.83-98.
Roesch, Heinz	Zur Frage des Kündigungsschutzes, in: Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (SSA) 1947, S. 205.
Rüthers, Bernd	Die unbegrenzte Auslegung, 7. Auflage, Tübingen 2012.
Rüthers, Bernd	Entartetes Recht. Rechtslehren und Kronjuristen im Dritten Reich, München 1988.
Rüthers, Bernd	Klartext zu den Grenzen des Richterrechts, in: Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 2011, S. 1856-1858.
Rüthers, Bernd	Rechtstheorie, 5. Auflage, München 2010.
Schell, Veit	Das ArbR der Westzonen und der jungen BRD, Bayreuth 1994.
Schmaltz, Hans Gotthard	Arbeitsrecht in Stichworten, Band I, Bleckede a.d.E. 1947.
Schmalz, Dieter	Methodenlehre, 3. Auflage, Baden-Baden 1986.
Schrodt, Walter	Anmerkung zu OLG Hessen, ZS Kassel vom 29.09.1949, in: Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 1948 – UH 5/48, S. 385-387.



Siebert, Wolfgang	Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, Hamburg 1935.
Siebert, Wolfgang	Unwirksamkeit der Kündigung wegen Sittenwidrigkeit oder Verstoßes gegen Treu und Glauben, in: Betriebs-Berater (BB) 1952, S. 522-524.
Sinzheimer, Hugo	Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Auflage, Jena 1927.
Staudinger, Julius von	BGB. Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Neubearbeitung 2013, Internetausgabe.
Stegemann, Gerhard	Die statistische Erfassung und die betriebswirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsplatzwechsels, Berlin 1965.
Streich, Rudolf	Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone unter Berücksichtigung der Bizone, Gießen 1973.
Trinkhaus, Hans	Geschichte und Rechtsprechung der bremischen Arbeitsgerichtsbarkeit, Berlin 1967.
Weber, Erich	Arbeitsplatzwechsel und Grundgesetz, in: Arbeitsblatt 1949, S. 419-422.
Weber, Jürgen	30 Jahre Bundesrepublik Deutschland. Auf dem Wege zur Republik 1945-1947, Band I, 2. Auflage, München 1981.
Wüllenweber, Joachim	Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, Köln 1965.
Zeitler, Fr.	Heimkehrer und alter Arbeitsplatz, in: Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 446-449.

---

#### GEDRUCKTE QUELLEN

---

Urteile der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf 1945-1949, Landesarchiv NRW Abteilung Rheinland.

# ANHANG

Urteil Sa 35/46 (LAV NRW R, Gerichte Rep. 387 Nr. 3)

*f.d.a.*  
Das Landesarbeitsgericht am  
Sa 35/46  
Sa 231/46

Verkündet am 28. Februar 1947  
gez. Kaeslingk, Verwaltungsangestellte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

## IN NAMEN DES RECHTS:

In Sachen

des [REDACTED], Essen-Kray, Branklostr. 2,

Klägers und Berufungsklägers,

Prozessbevollmächtigter: Gewerkschaftssekretär Karl Hoerster in Essen,  
Kettwigerstr. [Lichtburg],

gegen

die Gelsenkirchener [REDACTED] Aktiengesellschaft, Essen, Rosastr. 2,

Beklagte und Berufungsbeklagte,

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. Johannse, Essen-Bredeney,  
Tirpitzstr. 38a,

wegen Feststellung

hat das Landesarbeitsgericht in Düsseldorf

auf die mündliche Verhandlung vom 28. Februar 1947

durch den Amtsgerichtsrat Dr. Monjaus als Vorsitzenden sowie die  
Landesarbeitsrichter Dr. Wolter und Kanabey als Beisitzer,

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das am 22. November 1946 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Essen wird mit der Aussage zurückgewiesen, dass die Fehlschicht vom 20. Juli 1946 für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung mitschlägt, im übrigen aber unberechtigte Arbeitsversammlungen darstellt.

Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger auf-  
erlegt.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 10 RM  
festgesetzt.

Endbestand.



38

### Tatbestand.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Am 19. Juli 1946 meldete er sich bei seinem Steiger ohne Angabe von Gründen für den 20. Juli 1946 ab und kam auch an diesem Tage nicht zur Arbeit. Die Beklagte hat ihn daraufhin die Schicht am 20. Juli 1946 als willkürlich gefeierte Schicht angerechnet mit der Folge, dass ihm sein Urlaub um einen Tag gekürzt wurde.

Der Kläger behauptet, dass die Beklagte nicht berechtigt gewesen sei, die Schicht am 20. Juli 1946 als willkürlich gefeierte Schicht anzurechnen und ihn daher auch nicht einen Tag von seinem Urlaub zu kürzen, weil er sich am 19. Juli 1946 gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrages vorschriftsmäßig bei seinem Steiger für den 20. Juli 1946 abgemeldet habe. In § 3 Ziffer 5 Satz 2 des Tarifvertrages heiße es nämlich: "Wer sein Fehlen tags zuvor dem zuständigen, unmittelbaren Vorgesetzten anzeigt, gilt als entschuldigt". Die gefeierte Schicht am 20. Juli 1946 müsse daher als entschuldigt gelten.

Er beantragt daher:

- 1) Festzustellen, dass seine am 20. Juli 1946 gefeierte Schicht als entschuldigt gilt,
- 2) die Kosten des Verfahrens der Beklagten aufzuerlegen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage kostenpflichtig abzuweisen.

Sie wendet ein, dass der Kläger am 20. Juli 1946 unentschuldigt gefehlt habe und daher die Schicht als willkürlich gefeierte anzurechnen sei. Der Kläger habe sich nämlich gegenüber seinem Steiger geweigert, einen Grund für sein beabsichtigtes Fehlen anzugeben. Er sei auch bei dieser Weigerung geblieben, als der Steiger



39

es abgelehnt hab., ohne Angabe von Gründen die Entschuldigung anzunehmen und ihm darauf aufmerksam gemacht habe, dass die ohne ausreichenden Grund gefeierte Schicht als willkürlich gefeiert angerechnet werden müsse. Nach § 33 Ziffer 2 der Betriebsordnung genüge es nämlich nicht, dass der Bergmann sein Fehlen vorher dem zuständigen Vorgesetzten anzeige, vielmehr müsse hier für ein genügender Grund vorliegen und geltend gemacht werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts sei aber eine Entschuldigung nur dann genügend, wenn der angegebene Grund bei objektiver Beurteilung ausreiche, die Arbeitsversäumnis zu entschuldigen. Da der Kläger sich geweigert habe, überhaupt einen Grund anzugeben, so sei die Arbeitsversäumnis keinesfalls als genügend entschuldigt anzusehen.

Das Arbeitsgericht Essen hat durch am 22. November 1946 verkündetes Urteil für Recht erkannt:

Der Kläger wird mit der Klage abgewiesen und verurteilt, die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 10 RM festgesetzt.

Gegen dieses Urteil wird die Berufung zugelassen.

In seinen Entscheidungsgründen führt das Arbeitsgericht aus, dass gemäß § 33 Ziffer 2 der Betriebsordnung der Zeche Bonifacius vom 31.12.1936 das willkürliche Feiern verboten sei und jeder Bergmann bei der Befolgung setze sich der Gefahr einer Bestrafung durch Verwarnung oder Buße aus, wenn er ohne genügende Entschuldigung eine Schicht versäume. Nur so sei auch die Bestimmung des § 3 Ziffer 4 der Tarifordnung für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 30.5.1932, die also älteren Datums sei, zu verstehen, wenn in derselben gesagt würde: "Wer sein Fehlen tags zuvor dem zuständigen, unmittelbaren Vorgesetzten anzeigt,



40

gilt als entschuldigt". Nicht das einfach Ansagen, dass er am nächsten Tage feiern wolle, gelte für einen Bergmann als ausreichend, sondern nur das Ansagen mit Gründen, so dass dem Vorgesetzten die Möglichkeit gegeben sei, nachzuprüfen, ob die Gründe als stichhaltig und damit die Entschuldigung als genügend angesehen werden kann. Dies ergäbe sich aber auch aus folgendem Satz in der Tarifordnung: "Ist die Abmeldung an diesen Tage nicht möglich, so wird die Schicht nur dann als ~~erfüllungsgemäß~~ <sup>erfüllungsgemäß</sup> ~~es~~ verfahren angerechnet, wenn eine vom Arbeitgeber anerkannte Entschuldigung beigebracht wird". Das einfache Ansagen genüge daher nicht, um eine Feierschicht als entschuldigt gelten zu lassen. Es müssen schon Gründe für das beabsichtigte Fehlen angegeben werden und diese müssen bei objektiver Prüfung als ausreichend anerkannt werden, denn sonst wäre es vollständig in das Belieben eines jeden Bergmannes gestellt, ob er arbeiten wolle oder nicht. Dies könne aber nicht der Sinn und Zweck der Tarifordnung sein. Da der Kläger sich aber unbestritten geweigert habe, die Gründe für sein Fehlen anzugeben, habe die Beklagte ihn mit Recht die Feierschicht als willkürlich gefeiert angerechnet.

Die Ausführungen des Klägers seien nicht geeignet, die Auffassung und Überzeugung des Arbeitsgerichts zu erschüttern. Immerhin erscheine es angebracht, da es sich um eine für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Betriebsbetrieb gleich wichtige Entscheidung handle, die Berufung gegen dieses Urteil zuzulassen.

Gegensätzliches am 4. Dezember 1946 ausgestelltes Urteil hat der Kläger durch am 12. Dezember 1946 bei dem Berufungsgericht eingereichte Berufungsschrift Berufung eingelegt.

Der Kläger beantragt,



41

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen aufzuheben  
und nach dem Antrag I. Instanz zu erkennen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers gegen das Urteil des  
Arbeitsgerichts Essen vom 22. November 1946 mit  
der Massgabe zurückzuweisen, dass die Fehlschicht  
am 20.7.1946 für die Berechnung der Mehrvergütung  
mitschlägt, im übrigen aber unberechtigte Arbeits-  
versäumnis darstellt.

Zur Begründung haben die Parteien ihr Vorbringen aus dem I. Rechtszuge  
wiederholt. Der Kläger trägt weiterhin vor, dass das Arbeitsgericht  
Essen nicht genügend die Entwicklung der Bestimmung des § 3c Ziffer 4  
der Tarifordnung für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 1.  
6.1932 berücksichtigt habe. Für die Auslegung dieser Bestimmung habe der  
Wille der Parteien zu gelten. Der Wille der Parteien sei aber in Tarif-  
vertrag verankert. Ferner verweist der Kläger auf § 12 der Urlaubsord-  
nung vom 3.5.1937, der den § 4 der Tarifordnung für das rheinisch-west-  
fälische Steinkohlenrevier aufgehoben habe. In dieser sei ausdrücklich  
bestimmt worden, dass es nicht gestattet sei, unentschuldigte und unbe-  
rechtigte Arbeitsversäumnis durch Abzug von der Urlaubszeit auszuglei-  
chen.

Dagegenüber wendet die Beklagte ein, dass sich die Tragweite der von dem  
Kläger vorgetragenen Bestimmung auf die Berechnung der Arbeitstage in  
Monat beschränke von der die Zuschläge für die Mehrarbeit auszugehen habe.  
Dagegen treffe es nicht zu, dass der Bergmann jederzeit ohne Grundangabe  
der Arbeit fernbleiben könne. Ausserdem sei die Vorschrift des § 12 der  
Urlaubsordnung vom 3.5.1937 dadurch überholt, dass die 2. Ordnung zur  
Sicherung und Ordnung der Betriebe vom 23.9.1944 in § 9 die Anrechnung  
wieder eingeführt habe.

Wegen des übrigen Vorbringens der Parteien wird auf den von den Parteien  
vorgetragenen behaupteten Akten Bezug genommen.



42

#### Entscheidungsgründe.

Die Berufung des Klägers ist an sich statthaft, auch frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden, also zulässig.

Sie konnte aber keinen Erfolg haben.

Der Kläger verlangt Feststellung, dass seine am 20. Juli 1946 gefeierte Schicht als entschuldigt gälte.

Rechtsgrundlage für die Feststellungsklage sind die §§ 64 Absatz 2, 46 Abs. 2 ArbGG. und die §§ 495, 256 ZPO. Eine Feststellungsklage ist daher nur dann gegeben, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung hat. Rechtliches Interesse des Klägers ist jedes Interesse, das sich in irgendeiner Weise auf die Rechtsverhältnisse des Klägers bezieht. Ein solches Interesse besteht nur, wenn dem Recht oder der Rechtslage des Klägers eine gegenwärtige Gefahr der Unsicherheit droht und das Urteil auf Feststellungsklage mit seiner rein idealen Wirkung geeignet ist, diese Gefahr zu beseitigen (so auch Stein-Jonas, Anmerkung III Abs. 2 zu § 256 ZPO). Auch ein wirtschaftliches Interesse genügt, wenn es sich nach den Umständen in Wirklichkeit zu einem rechtlichen gestaltet, z.B. wenn der Kläger - wie hier - wissen will, wie er sich verhalten soll, um die Gefahr eines Verlustes oder sonstiger Nachteile abzuwenden (Reichsgericht Zivilsachen Bd. 94 Seite 234). Die Voraussetzungen einer Feststellungsklage sind daher gegeben.

Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt von der Frage ab, ob § 3a Ziffer 4 des Tarifvertrages für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 1.6.32, welcher lautet: "Wer sein Fehlen tags zuvor dem zuständigen, unmittelbaren Vorgesetzten anzeigt, gilt als entschuldigt", vom Kläger mit Recht auf seine Feierschicht vom 20.7.1946 zur Anwendung gebracht werden



43

kann.

War nämlich der Kläger am 20.7.1946 der Schicht ferngeblieben und hat er dies tags zuvor dem zuständigen, unmittelbaren Vorgesetzten angesagt, so war nach der genannten Bestimmung, die als Tarifnorm Inhalt des mit dem Kläger geschlossenen Einzel-Arbeitsvertrages geworden ist, diese Schicht als entschuldigte Feherschicht anzuerkennen.

Was nun die Entwicklung der Bestimmung des § 3c Ziffer 4 der Tarifordnung für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier anbelangt, so war schon bei der Schaffung der 1. Arbeitsordnung durch die Tarifparteien im Jahre 1921 viel Streit über die Auslegung der Bestimmung des § 22 Ziffer 2 der Arbeitsordnung vom 11.6.1921 entstanden, welche nämlich besagte: "Wer ohne in der Regel vorher anzubringende genügende Entschuldigung eine Schicht versäumt .....". Da es im Laufe der Jahre infolge der verschiedenen Auslegung dieser Bestimmung zu vielen unliebsamen Vorkommnissen kam, wurde auf Antrag der Gewerkschaften im Jahre 1927 im Mantel-Tarifvertrag für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 1.4.1927 in § 3 Ziffer 5 die Bestimmung: "Wer sein Fehlen tags zuvor seinem unmittelbaren Vorgesetzten anzeigt, gilt als entschuldigt", aufgenommen und diese Bestimmung wurde auch in den Tarifvertrag für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 1.6.1932 und dann in dem als Tarifordnung weiter geltenden Tarifvertrag weiter übernommen.

Der Kläger trägt nun vor, dass auf Grund der Entwicklung dieser Bestimmung des § 3c Ziffer 4 der Tarifordnung für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier derjenige, der sein Fehlen tags zuvor anzeigt, als entschuldigt zu gelten habe. Er habe aber sein Fehlen am 20.7.1946 tags zuvor - also am 19.7.1946 - seinem Steiger angezeigt, daher sei er entschuldigt und die Beklagte nicht berechtigt, diese Schicht als Fehl-



44

schicht anzurechnen.

Dieser Ansicht des Klägers konnte aber das Landesarbeitsgericht nicht folgen.

Richtig ist zwar, dass diese Vorschrift des § 3c Ziffer 4 Satz 2 in dem als Tarifordnung weiter geltenden Tarifvertrag für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier schon seit 1927 besteht. Der Kläger übersieht aber, unter welcher Überschrift sie sich befindet und in welchem Zusammenhang sie zu lesen ist. In dem Mantel-Tarifvertrag vom 1.4.1927 lautet die Überschrift: "Ueber-, Sonntags- und Feiertagsarbeit" und in Tarifvertrag vom 1.6. 1932 und dem als Tarifordnung weiter geltenden Tarifvertrag für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier steht sie unter "Andere Verteilung der Arbeitszeit und Mehrarbeit". Mit der Mehrarbeit und ihrer Sonderbehandlung befassen sich also die Ziffern 3 und 4 des § 3c der Tarifordnung. Während in Ziffer 3 bestimmt wird, dass für die Ueber- und Nebenschichten an Werktagen, welche über die Zahl der Arbeitstage im Monat hinaus verfahren werden, ein Lohnzuschlag von 25 % zu zahlen ist, wird in Ziffer 4 sodann die für die Ueberschichtenbezahlung massgebende Berechnung der "Arbeitstage im Monat" geregelt und zwar für die Fälle, in denen aus Krankheit oder anderen Gründen in dem betreffenden Monat Fehlschichten vorliegen. Hatte somit diese Vorschrift in dem Mantel-Tarifvertrag für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 1.4.1927, als sie erstmalig in dem Tarifvertrag aufgenommen wurde, eine begrenzte Bedeutung für die Frage der Berechnung der Arbeitstage im Monat, so kann sie im vorliegenden Falle umsoweniger entgegengehalten werden, als durch den Tarifvertrag vom 1.6.1932 die weitere noch heute in der



45

Tariferordnung enthaltene Vorschrift hinzugefügt wurde:

"Ist die Abmeldung an diesem Tage nicht möglich, so wird die Schicht nur dann als ordnungsgemäß verfahren angerechnet, wenn eine vom Arbeitgeber anerkannte Entschuldigung vorgebracht wird."

Danach beschränkt sich die Tragweite der Bestimmung auf die Berechnung der Arbeitstage im Monat von der die Zuschläge für Mehrarbeit auszugehen haben. Sollte diese Berechnung aber, wie der Kläger vorträgt, auf die normal gefahrene Schicht Anwendung finden, so hätte diese Bestimmung an einer anderen Stelle im Tarifvertrag z.B. bei der Arbeitszeit oder in einem besonderen Paragraphen Erwähnung finden müssen aber nicht wie hier unter der Überschrift "Andere Verteilung der Arbeitszeit und Mehrarbeit".

Eine andere Auslegung kann man den § 3c Ziffer 4 des Tarifvertrages für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier nicht geben.

Danach kann also nur für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung die Fehlschicht am 20.7.1946 zählen.

Im übrigen stellt aber die von Kläger am 20.7.1946 nicht gefahrene Schicht unberechtigte Arbeitsverhinderung dar.

In § 33 Ziffer 2 der Betriebsordnung der Zeche Bonifacius vom 31.12.1936, auf der der Kläger ja beschäftigt ist, heisst es: "Verstöße gegen die Ordnung oder die Sicherheit des Betriebes, die mit Verwarnung oder Buße geahndet werden, liegen insbesondere vor, wenn ein Arbeiter ohne in der Regel vorher anzubringende genügende Entschuldigung eine Schicht verläßt."

Die Frage, ob die Betriebsordnung der Beklagten für den Betrieb der Beklagten noch geltendes Recht enthält, muss bejaht werden.



46

Die Betriebsordnung der Beklagten ist auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit erlassen worden. Zwar ist durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.1.1934 einschliesslich aller anderen Gesetzesvorschriften und Ausführungsverordnungen bezüglich der Anwendung dieses Gesetzes, sowie alle anderen Änderungen und Zusätze zu diesem Gesetz mit Wirkung vom 1.1.1947 aufgehoben worden. Dieses bedeutet aber nicht ohne weiteres, dass Betriebsordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen worden sind, hinfällig sein würden.

Es bestehen nämlich keine Gesetze, Verordnungen oder Ermächtigungen des zuständigen Gesetzgebers, die die Gültigkeit der unter der Herrschaft des Nationalsozialismus erlassenen Betriebsordnungen als solche in Frage stellen, wie ja auch die Tarifordnungen, die auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit erlassen worden sind, heute noch weiter Geltung haben. Die Betriebsordnung enthält also trotzdem noch geltendes für den Betrieb und seine Angehörigen bindendes Recht. Soweit die Bestimmung der Betriebsordnung rein nationalsozialistisch aufgefasst werden müssen, sind sie natürlich überhaupt nicht oder nur eingeschränkt gemäss Gesetz Nr. 1 Artikel II der Militärregierung anzuwenden. Die oben wiedergegebene Bestimmung der Betriebsordnung der Beklagten über das Verhalten in ihrem Betrieb kann nicht als nur nationalsozialistisches Rechtsdenken entsprechend angesehen werden, vielmehr bestimmt die Vorschrift des § 33 der Betriebsordnung die Ordnung und Sicherheit des Betriebes und der Betriebsangehörigen; diese Bestimmung liegt somit keineswegs nur im Interesse der Beklagten sondern genau so im Interesse aller Betriebsangehörigen.



47

Das Verhalten des Klägers am 19. Juli 1946 enthält aber einen Verstoß gegen die Vorschriften des § 33 Zf. Nr. 2 der Betriebsordnung, wonach sich der Kläger bei Versäumnis einer Schicht genügend zu entschuldigen hat.

Eine genügende Entschuldigung kann aber nicht schon dann als genügend angesehen werden, wenn der Arbeitnehmer sein Fernbleiben in der gehörigen Form anzeigt und dass es auf die Berechtigung des dem Fernbleiben zugrunde liegenden Grundes überhaupt nicht ankommt. Würde nämlich diese Auffassung zutreffen, so würde es völlig in dem Belieben des Arbeitnehmers stehen, seinerseits zu bestimmen, wann er zur Arbeit gehen will und einen Zustand herbeiführen, der jede geordnete Fortführung eines Betriebes unmöglich machen würde. Dass dies nicht im Sinne der Betriebsordnung sein kann, liegt auf der Hand. Diese hat im Gegenteil den Zweck, ein willkürliches, jedem berechtigten Grundes entbehrendes Fernbleiben des Arbeitnehmers im Interesse der ruhigen Fortführung des Betriebes zu verhindern. Demnach kann also eine Feierschicht dann nicht als genügend entschuldigt gelten, wenn der Grund der Säumnis bei objektiver Würdigung nicht ausreicht, die Säumnis zu entschuldigen.

Demnach genügt das einfache Ansagen nicht, um keine Feierschicht als entschuldigt gelten zu lassen. Es müssen schon Gründe für das beabsichtigte Fehlen angegeben werden und diese müssen bei objektiver Prüfung als ausreichend anerkannt werden. Der Kläger musste daher triftige Gründe für sein Fehlen haben und sie seinem Vorgesetzten mitteilen, damit dieser deren Stichhaltigkeit objektiv nachprüfen konnte.

Der Kläger hat aber untreulich am 19.7.1946 seinem Steiger nur erklärt, dass er am 20.7.1946 nicht zur Schicht komme und hat denselben auf Befragen nach dem Grund die Angabe der Gründe verweigert. In diesen Ver-



48

Halten des Klägers kann nach den gemachten Ausführungen eine nach § 33 Ziffer 2 der Betriebsordnung der Beklagten erforderliche genügende Entschuldigung nicht erblickt werden. Die von dem Kläger am 20.7.1946 nicht geführte Schicht stellt also eine unberechtigte Arbeitsversäumnis dar und hat die Beklagte ihm daher mit Recht die Feierschicht als willkürlich geleistet angerechnet.

Zwar kann die Beklagte nach § 33 Abs. I der Betriebsordnung der Zeche Bonifacius Verhältnisse gegen die Ordnung und Sicherheit des Betriebes mit Verzahnungen und Bussen ahnden, sie ist aber nicht berechtigt, unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsversäumnis von der Urlaubszeit, und zwar ohne Entgelt, in Abzug zu bringen. In dem Mantel-Tarifvertrag für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 1.4.1927 und in dem Tarifvertrag für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 1.6.32 war zwar in § 4 Ziffer 6 bestimmt worden, dass unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsversäumnis von der Urlaubszeit, und zwar ohne Entgelt, in Abzug gebracht wird. Anstelle dieses § 4 ist aber die Urlaubsordnung vom 355.1937 nebst Bemächtigung vom 15.6.1937 getreten. Diese Urlaubsordnung bestimmt in § 12, dass es nicht gestattet sei, unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsversäumnis durch Abzug von der Urlaubszeit auszugleichen. Im Satz 2 des § 12 heisst es dann weiter, dass in solchen Fällen nur das Recht besteht, eine Busse nach Massgabe der Bestimmungen des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit zu verhängen. Durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 ist zwar das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.1.1934 mit Wirkung vom 1.1.1947 aufgehoben worden. Dadurch ist aber nicht der § 12 der Urlaubsordnung in seiner



49

Gesamtheit aufgehoben worden, sondern es besteht nur nicht mehr die Möglichkeit, auf Grund des § 12 der Urlaubsordnung eine Basse wegen unentschuldigter und unberechtigter Arbeitsversumnis zu verhängen. Das Verbot unentschuldigter und unberechtigter Arbeitsversumnis von der Urlaubszeit auszugleichen, blieb natürlich bestehen, ebenso wie es auf Grund der gemachten Ausführungen weiter möglich ist, auf Grund der Betriebsordnung weiterhin Ordnungsstrafen und Bussen zu verhängen, da diese Bestimmung keine rein nationalsozialistische ist, sondern diese Möglichkeit der Bestrafung schon im § 22 der Arbeitsordnung vom 11.6.21 bestand.

Die Beklagte kann <sup>auch</sup> ~~Aber~~ nicht damit gehört werden, dass durch § 9 der 2. Anordnung zur Sicherung der Ordnung in den Betrieben vom 23.9. 1944 die durch § 12 der Urlaubsordnung vom 3.5.1937 nicht-gestattete unentschuldigter und unberechtigter Arbeitsversumnis durch Abzug von der Urlaubszeit auszugleichen, wieder eingeführt worden ist.

Diese 2. Anordnung zur Sicherung der Ordnung in den Betrieben vom 23.9.1944, die von dem damaligen Generalbevollmächtigten für den Arbeitseinsatz Banckel unterzeichnet worden war, wurde erlassen zu einer Zeit höchster Anspannung als sich der 2. Weltkrieg schon langsam seinem Ende näherte. Diese Anordnung sollte noch einmal dazu dienen, alle Kräfte der Arbeiter zu einem letzten totalen Einsatz anzuspannen. Sie konnte also nur so lange Geltung haben, als der Krieg dauerte, denn hierfür war diese 2. Anordnung ja nur erlassen worden. Mit der bedingungslosen Kapitulation Deutschlands hatte diese Anordnung ihren Sinn und Zweck verloren, so dass wenn sie auch nicht ausdrücklich vom Gesetzgeber aufgehoben worden ist, sie in der heutigen Zeit keine Gültigkeit mehr haben kann.



Hiernach kann also die Beklagte die unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsverweigerung des Klägers nicht durch Abzug von der Urlaubszeit ausgleichen.

Hat demnach das Arbeitsgericht Essen mit Recht den Kläger mit seiner Klage abgewiesen, so war auch die Berufung mit der Massgabe, dass die Fehldienst vom 20.7.1946 für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung mitzählt, im übrigen aber unberechtigte Arbeitsverweigerung darstellt, zurückzuweisen.

Es war demnach wie geschehen, zu erkennen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Der Wert des Streitgegenstandes ist der gleiche geblieben.

gez.  an

gez. Dr. Wolter

gez. Kanabey

pl. bittet:

*Dr. Lingel* Verwaltungsangestellte  
Landesamt der Geschäftsstelle  
des Landesarbeitsgerichts.



Das Landesarbeitsgericht  
Sa 67/47  
Ga 39/46 (Essen)

Verkündet am 19. Juli 1947  
gez. Keesling, Verwaltungsangestellte  
als Urkundsbeamt der Geschäftsstelle.

f. d. G.

IM NAMEN DES RECHTES!

In Sachen

des Bergmanns [REDACTED], Essen-Heidhausen, Margreiffstr. 54,

Klägers und Berufungsbeklagten,

Proz.Bev.: Gewerkschaftsschreiber Karl Hoerster, Essen, Kettwigerstr.

gegen

Essener [REDACTED], Schacht [REDACTED], Essen,

Beklagte und Berufungsklägerin,

Proz.Bev.: Rechtsanwalt Dr. Johansson, Essen,

wegen Forderung

hat das Landesarbeitsgericht in Düsseldorf

auf die mündliche Verhandlung vom 11. Juli 1947

durch den Präsidenten Dr. Monjan als Vorsitzenden,  
sowie die Landesarbeitsrichter Beissner und Ossenbühl

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das am 11.

April 1947 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts

Essen mit der Massgabe abgeändert, dass der Kläger  
mit seiner Klage abgewiesen wird.

Die Kosten des Rechtsstreits fallen dem Kläger zur  
Last.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 50,40 RM  
festgesetzt.

gez. Dr. Monjan

Beissner

Ossenbühl



Tatbestand.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Hauer auf deren Zeehe Pörting siepen beschäftigt. Als im Oktober 1946 seine Arbeitsschuhe so defekt geworden waren, dass er mit denselben nicht mehr arbeiten konnte, hat er sich an den Betriebsführer gewandt mit der Bitte um ein Paar feste Lederschuhe, da er in steiler Lagerung beschäftigt sei. Obwohl 35 Paar Schuhe mit Ledersohlen vorhanden waren, wurde der Antrag des Klägers abgelehnt. Der Kläger hat daraufhin 6 Schichten geleistet.

Diese Tatsachen sind unter den Parteien unstrittig.

Der Kläger behauptet, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihm den Hauer-Durchschnittslohn für die geleisteten 6 Schichten zu bezahlen, dass es nicht sein Verschulden gewesen sei, dass er habe liefern müssen. Obwohl noch Schuhe mit Ledersohlen vorhanden gewesen seien, habe der Betriebsführer ihm 1 Paar Schuhe mit Holzsohlen angeboten. Diese habe er aber abgelehnt, da der oberste Teil des Stosses, wo er gearbeitet habe, feucht gewesen sei und er leicht hätte abstrizen können. Vielmehr sei die Beklagte verpflichtet gewesen, ihm von den vorhandenen Schuhen mit Ledersohlen 1 Paar abzugeben.

Er beantragt daher:

Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 50,40 RM zu zahlen.

Die Beklagte beantragt:

Die Klage kostenpflichtig abzuweisen.

Sie bestreitet den Anspruch des Klägers und wendet in erster Linie ein, dass die Lieferung von Arbeitskleidung und Schuhwaren nicht auf arbeitsrechtliche Verpflichtung beruhe. Die Versorgung sei während



44

des Krieges den Zechen übertragen worden und seien die Zuteilungen so bemessen, dass der Untertagearbeiter etwa 9 Monate mit 1 Paar Schuhen auskommen müsse. Der Kläger habe am 31.1.46 1 Paar englische Militärschuhe erhalten. Am 28.5.46 - also 4 Monate später - habe der Kläger auf seinen Antrag hin 1 Paar neue Arbeitsschuhe mit Ledersohlen erhalten, das es sich bei den am 31.1.46 gegebenen Schuhen um getragene Schuhe gehandelt habe. Es wäre daher nicht möglich gewesen, ihm nach weiteren 4 1/2 Monaten nochmals 1 Paar Schuhe mit Ledersohlen zu bewilligen.

Das Arbeitsgericht Essen hat durch am 11.4.1957 verkündetes Urteil für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 50,40 RM zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.  
Gegen dieses Urteil wird die Berufung zugelassen.

In seinen Entscheidungsgründen führt das Arbeitsgericht aus, dass die Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger die Fettersohlen zu ersetzen, da die von der Beklagten mit Schuhausgabe betrauten Personen es verschuldet hätten, dass der Kläger 6 Schichten nicht hätte arbeiten können. Es sei nämlich durch die Beweisaufnahme festgestellt, dass die mit der Schuhausgabe betrauten Personen sich die Schuhe des Klägers nicht angesehen hätten; nur der Zeuge Barggraf könne sich entsinnen, dass die Schuhe des Klägers mit Draht umwickelt gewesen wären, dass sie nicht mehr hätten repariert werden können. Ohne Schuhe könnte aber kein Bergmann arbeiten. Die Beklagte wäre daher verpflichtet gewesen, dem Kläger entweder sofort neue Schuhe zu geben, damit er seine Arbeit fortsetzen könne oder aber, sie hätte ihn an einen Betriebspunkt verlegen müssen, an dem er auch mit Schuhen mit Holzsohlen hätte arbeiten können. Da es sich um eine für beide Teile wichtige Entscheidung handelt, wäre es angebracht gewesen, gegen das Urteil die Berufung zuzulassen.



Gegen dieses am 24.4.1947 zugestellte Urteil hat die Beklagte durch am 3.5.1947 beim Berufungsgericht eingereichte Begründung schriftlich Berufung eingelegt.

Sie beantragt,

unter Abmilderung des angefochtenen Urteils die Klage abzuweisen und dem Kläger die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Zur Begründung ihrer Ansprüche haben die Parteien ihr Vorbringen aus dem 1. Rechtszuge wiederholt.

Die Beklagte trägt insbesondere vor, dass der Rechtsweg nicht zulässig sei, denn die Versorgung mit Schuhen liege auf öffentlich-rechtlichem Gebiet. Ausserdem könne aus einer solchen wirtschaftlichen Massnahme kein Schadensanspruch hergeleitet werden.

Dagegen trägt der Kläger vor, dass die Belieferung mit Schuhen durch die Fürsorgepflicht der Beklagten bedingt sei.

Es ist Beweis erhoben worden. Auf das Ergebnis der Beweisaufnahme sowie auf den übrigen von den Parteien vorgetragenen Inhalt der Akten wird Bezug genommen.

#### Entscheidungsgründe.

Die Berufung der Beklagten ist statthaft, auch frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden, also zulässig. Sie kann nur ausser Erfolg haben.

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Bezahlung von 6 Feierschichten, weil sie einen Antrag auf Bewilligung eines Paares Schuhe nicht entsprochen habe und er dadurch 6 Tage nicht hätte arbeiten können.



51

~~Der~~ Ein rechtlicher Anspruch durch Vertrag nicht entstanden <sup>ist</sup>, weil weder der Arbeitsvertrag, Tarifvertrag noch Betriebsordnung ein Anspruch auf ~~Erstattung~~ von Schulden ~~nicht~~ begründet ist, da dieser nirgendwo festgelegt <sup>worden</sup> ~~ist~~. <sup>Soher</sup> Die Frage zu prüfen, ob für den Anspruch des Klägers überhaupt der Rechtsweg zulässig ist.

Die Frage, ob für die gegenwärtige Klage der Rechtsweg zulässig ist, hat der Vorderrichter nicht berührt. <sup>Dass</sup> Die Zulässigkeit des Rechtsweges in jeder Lage des Rechtsstreits von unterwegs zu prüfen ist, hat das Reichsgericht mehrfach ausgesprochen.

Für die Zulässigkeit des Rechtsweges kommt es grundsätzlich auf die materiell-rechtliche Natur des Rechtsverhältnisses an, aus dem der Kläger einen Anspruch herleitet. Ist es ein bürgerlich-rechtliches, so ist der Rechtsweg zulässig, ist es ein öffentlich-rechtliches, so ist er ausgeschlossen, sofern nicht in dem oder anderen Fall besondere gesetzliche Bestimmungen die Regel durchbrechen. Dass mit der Klage ein vermögensrechtlicher Anspruch verfolgt wird, ist nicht entscheidend.

Ob eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit vorliegt, entscheidet sich nach der Natur des Rechtsverhältnisses, aus dem der Anspruch hergeleitet wird; entscheidend ist, ob nach dem Vertrag des Klägers der geltend gemachte Anspruch sich als privat-rechtlich darstellt, d.h. ob das zur Begründung dieses Anspruchs behauptete Rechtsverhältnis ein solches ist, in welchem sich die Beteiligten als gleichberechtigte <sup>bei</sup> ~~Einzel~~personen gegenüberstehen - was auch Beteiligung des Staates oder anderer öffentlicher Gemeinschaften der Fall sein kann - oder ob darin der Staat oder eine andere öffentliche Gemeinschaft oder eines ihrer Organe den ihrer Herrschaft mitzuvorfenden Einzelnen gegenüber treten (Reichsgericht Zivilsenat Bd. 93 S. 258, Bd. 103 S. 51). Gleichgültig ist es, ob ein vermögensrechtlicher Anspruch verfolgt wird oder ob es sich um Leistungs- oder Feststellungsklage handelt.



52

Die vorliegende Klage stützt sich darauf, dass die Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger die geforderten Schichten zu bezahlen, denn er hätte dadurch nicht arbeiten können, weil die Beklagte ihm die von ihm beantragten neuen Schuhe mit Ledersohlen verweigert hätte.

Die Verteilung der für die Bergleute erforderlichen Schuhe steht an und für sich den Wirtschaftsämtern zu. Da aber die Wirtschaftsämter bei der grossen Zahl der gestellten Anträge eine genaue Nachprüfung der einzelnen Art wäge der Bergleute nicht mehr vornehmen konnten, kam zwischen den Wirtschaftsämtern und den Zechen eine Vereinbarung dahin zustande, dass die Zechen für die Wirtschaftsämter diese schwierige und unangenehme Aufgabe übernehmen sollten. Die Zechen sollten also die Schuhverteilung an die Bergleute selbst vornehmen, da sie ja am besten in der Lage wären, die einzelnen Anträge genau zu prüfen und den bestehenden Bedarf unter Berücksichtigung der Arbeitsanforderungen zu beurteilen. Aus dieser freiwilligen Übernahme der Prüfung und Zuteilung der Schuhe seitens der Beklagten anstelle des Wirtschaftsamtes konnten <sup>aber</sup> keine arbeitsrechtlichen Ansprüche entstehen, da es sich bei der Versorgung mit Schuhen usw. um eine Angelegenheit handelt, die auf öffentlich-rechtlichem Gebiet liegt, wodurch ja auch kein Anspruch gegen die Behörden entsteht.

Hiernach ist das Rechtsverhältnis, aus dem der Klageanspruch hergeleitet wird, öffentlich rechtlicher Art. Nur formell steht der Kläger der Beklagten gegenüber. Daher ist <sup>aber</sup> Rechtsweg ausgeschlossen. Ein dem Rechtsweg entgegenstehender Anspruch kann aber, wie in der Rechtsprechung feststeht, auch nicht dadurch vor die Gerichte gebracht werden, dass er in der Form einer Forderung auf Schadensersatz erhoben wird (Reichsgericht Br. 94 S. 160, Bd. 97 S. 160).

Selbst wenn man zu Gunsten des Klägers annehmen würde, dass der Rechts-



53

weg zulässig wäre, käme eine Haftung der Beklagten aus folgenden Erwägungen heraus nicht in Frage.

1) Da die Beklagte die Funktion des Wirtschaftsrats freiwillig übernommen hat, wäre nämlich die Frage zu prüfen gewesen, ob die Beklagte ihre Fürsorgepflicht vorsätzlich oder fahrlässig verletzt habe.

Als dem Zechen von dem Wirtschaftsrat die Aufgabe übertragen wurde, die Schuhverteilung an die Bergleute selbst vorzunehmen, da sie am besten in der Lage seien, den bestehenden Bedarf unter Berücksichtigung der Arbeitsanforderungen zu beurteilen, erfolgte dieser amtliche Auftrag selbstverständlich unter der Voraussetzung, dass die Verteilung nach gewissen Erfahrungssätzen und pflichtgemässen Erwägungen nicht aber willkürlich unter Bevorzugung Maniger vorgenommen würde. Dass die Beklagte vorsätzlich oder willkürlich ihre Fürsorgepflicht verletzt habe, ist in keiner Weise dargetan, noch ist in irgendeiner Weise dafür Beweisebracht worden.

Die Beklagte hat aber auch nicht grobfahrlässig gehandelt. Einmal musste sie mit den wenigen Schuhen, die ihr bei der grossen Belegschaft (1300 Mann) genehmigt worden, disponieren, zum anderen war die Beklagte auch noch verpflichtet, dafür zu sorgen, dass für die damalige Zeit für die Schланkung ein Reservebestand vorhanden war. Die Beklagte konnte daher der Ansicht sein, dass zum mindesten ein geringer Reservebestand, wie er vorhanden war, erhalten werden musste. Ausserdem war die Beklagte in ihrer Verteilung keinen Verteilungsbestimmungen im einzelnen unterworfen, da das Wirtschaftsministerium der Beklagten keine Verteilungsbestimmungen gegeben hat, sondern es bestehen nur Richtlinien der Verwaltungsstelle des Deutschen Bergbaus (Zonen-Kohlenbergbau).

2) Aber auch nach § 616 BGB hätte der Kläger keinen Anspruch gegen die Beklagte.

Nach § 616 BGB wird der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs



54

auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Durch § 616 BGB verordnet die allgemeinen Grundnormen des Bürgerlichen Gesetzbuches, nämlich über die Folgen einer Unmöglichkeit einer Leistung dahin modifiziert, dass eine von keiner Partei zu vertretende Unmöglichkeit der Dienstleistung, dem Unternehmer nicht von der Vergütungspflicht befreit (§ 612 BGB). Wenn die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung in der Person des Verpflichteten liegt, von dieser nicht verschuldet ist und die Arbeitsverhinderung sich nur auf die in § 616 BGB vorgesehene Dauer erstreckt. Die für diese Regelung massgebenden Gründe sind sozial-politischer Natur. Die Regelung ist für das Arbeitsrecht als eine besondere Ausgestaltung der Fürsorgepflicht anzusehen.

Die allgemeine Bedeutung des § 616 BGB lässt sich daher wie folgt zusammenfassen:

Der Unternehmer muss verhältnismäßig geringfügige Verhinderungen des Beschäftigten hinnehmen. Der Beschäftigte soll bei einem vorübergehenden in seiner Person eintretenden unverschuldeten Leistungshindernis seinen für ihn die Existenzgrundlage bildenden Lohnanspruch behalten.

An und für sich sind die Voraussetzungen des § 616 BGB - natürlich *unverschuldet* - dass der Rechtsweg zulässig war - bei dem Kläger gegeben. Da der Kläger keine Schuhe hatte, war er nämlich ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit (6 Tage) an der Dienstleistung verhindert. Trotzdem kann diese Vorschrift des § 616 BGB. nicht zum Zuge kommen.



55

§ 616 BGB ist zum Teil eine Vorschrift des zwingenden, zum Teil eine Vorschrift des dispositiven Rechts. Soweit es sich nämlich nicht um einen Krankheitsfall von Angestellten handelt, ist § 616 BGB nachgiebiges Recht, und es steht daher sowohl bei Arbeitern und auch bei Angestellten, falls es sich um andere unverschuldete Hindernisse als Krankheit handelt, einer abweichenden Vereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, ~~Einzel-~~Arbeitsverträge) nichts entgegen. Die Beklagte hat am 1.1.1937 eine Betriebsordnung erlassen. In § 27 dieser Betriebsordnung sind ~~in~~ einzelnen erschöpfend die Fälle aufgeführt, in denen Lohn bei Dienstverhinderung gezahlt wird. U.a. heisst es in § 27 Abs. 6: "Im Übrigen kann der Arbeitskammer Lohn für solche Zeit nicht beanspruchen, in der er durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeit verhindert worden ist, auch wenn die Verhinderung <sup>er</sup> kühler und von nicht erheblicher Dauer ist".

Die Frage, ob die Betriebsordnung der Beklagten für den Betrieb noch geltendes Recht enthält, muss bejaht werden.

Die Betriebsordnung der Beklagten ist auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit erlassen worden. Zwar ist durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.46 das Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit vom 10.1.34 einschliesslich aller anderer Gesetzesvorschriften und Ausführungsverordnungen bezüglich Anwendung dieses Gesetzes sowie alle anderen Anordnungen und Zusätze zu diesem Gesetz mit Wirkung vom 1.1.47 aufgehoben worden. Dies bedeutet aber nicht ohne weiteres, dass Betriebsordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen worden sind, damit hinfällig sein würden.

Es besteht nämlich kein Gesetz, Verordnung oder Ähnliches des zuständigen Gesetzgebers, die die Gültigkeit der unter der Herrschaft des Nationalsozialismus erlassenen Betriebsordnungen als solche in Frage stellen, wie ja auch die Tarifordnungen, die auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit erlassen worden sind, heute noch weiter Geltung haben. Die Betriebs-



56

ordnung enthält also trotzdem noch geltendes für den Betrieb und seine Angehörigen bindendes Recht. Soweit die Bestimmungen der Betriebsordnung rein nationalsozialistisch aufgefasst werden müssen, sind sie natürlich überhaupt nicht oder nur eingeschränkt gemäss Gesetz Nr 1 Art. II der Mil. Reg. anzuwenden. Die oben wiedergegebene Bestimmung des § 27 Abs. 6 der Betriebsordnung der Beklagten kann nicht als rein nationalsozialistisch angesehen werden, denn in ständiger Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte (RAG in ArbRSam. Bd. 5 S. 122, Bd. 6 S. 435, Bd. 8 S. 3, Bd. 10 S. 797, Bd. 13 S. 16, Bd. 14 S. 262, Bd. 28 S. 249 und Landesarbeitsgericht Detmold ebenda Bd. 28 I S. 99, Landesarbeitsgericht Frankfurt ebenda Bd. 4 I S. 29, Bd. 21 I S. 98, Arbeitsgericht Bamberg Bd. 5 I S. 57) ist entschieden worden, dass, wenn in einer Tarifordnung oder Betriebsordnung oder Arbeitsvertrag die Dienstverhinderung, bei <sup>der</sup> dem Lohn gekürzt ~~werden~~ <sup>er</sup>zählt werden, offenbar erschöpfend aufgezählt sind, darin ein Anschluss des § 616 BGB. liegt.

Damach steht also fest, dass der Kläger, wenn auch sein Vergleichen entschuldigt und von nicht erheblicher Dauer war, keinen Anspruch gegen die Beklagte geltend machen kann.

Hat demnach das Arbeitsgericht Essen die Beklagte zu Unrecht zur Zahlung verurteilt, so war der Rückgang der Beklagten stattzugeben.

Es war demnach, wie geschehen, zu erkennen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.  
Der Streitwert ist der gleiche geblieben.



Beisitzer  
Beklagte: *Käseling*  
Verwaltungsangestellte  
Urkunde unter der Geschäftsstelle des  
Landesarbeitsgerichts.

Ossenbühl



1. Kammer  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Es wird gebeten, bei allen  
Eingaben die nachstehende  
Geschäftsnummer anzugeben

Geschäftsnummer:

1 Sa 531/49  
Sa 1749/49 Essen

Im Namen des Rechts

In Sachen des [REDACTED], Essen-Steele, Lehmühlental 61,

Verkündet

am 11.1. 19 50

(gez.) Kneeling, Vorr. Angest.  
als Urkundsbeamt der Ge-  
schäftsstelle

Klägere und Berufungskläger:

- Prozeßbevollmächtigter: Gew. Sekr. Dahmel, Bochum, Hattingerstr. 19,  
gegen die [REDACTED] Aghrenwerke, Zeche [REDACTED],  
Essen, Frillendorf,

Beklagte und Berufungsbeklagte:

- Prozeßbevollmächtigter: RA Dr. Johannsen, Essen-Bredensy, Tirpitz-  
str. 38a,

wegen Forderung

Landesarbeitsgericht  
hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts  
in Düsseldorf

auf die mündliche Verhandlung vom 11. Januar 19 50  
durch Präsident Dr. Monjan als Vorsitzenden, sowie die

Landesarbeitsrichter Ossenbühl und Kraemer als  
Beisitzer

für Recht erkannt\*) Die Berufung des Klägers gegen das am 6.10.  
1949 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Essen wird  
zurückgewiesen.  
Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger aufgelegt.  
Streitwert: 10,50 M.

ges. Dr. Monjan, Ossenbühl, Kraemer.

\*) Wegen der erforderlichen Rechtsmittelbelehrung vgl. § 9 Abs. 4 AGG.



Tatbestand.

Infolge eines Kompressorschadens fielen auf der beklagten Zeche, in deren Untertagebetrieb der Kläger tätig ist, am 30.6.1949 die halbe Morgenschicht sowie die Mittag- und Nachtschicht aus. Um der Belegschaft Gelegenheit zu geben, den dadurch entstandenen Verdienstausfall herauszuholen, wurde auf Grund einer Vereinbarung zwischen der Zechenleitung und der Betriebsvertretung für Sonntag, den 10.7.1949, eine Sonderschicht angesetzt. Für diese Sonderschicht sollte der in der Lohnordnung vorgesehene tarifliche Zuschlag von 50 % gezahlt werden. Die Untertagebelegschaft sollte diese Sonderschicht geschlossen verfahren, während die im Tagesbetrieb ~~ste~~ für die Förderung erforderlichen Leute besonders bestellt werden sollten. Das wurde der Belegschaft durch Betriebsaushang bekanntgegeben. Der Kläger gehört zu den Angehörigen des Tagesbetriebes, die für die Mittagschicht ausdrücklich bestellt worden waren. Er erschien auch zur Aufnahme der Arbeit an seinem Arbeitsplatz, wurde aber mit anderen Angehörigen des Tagesbetriebes schon bald nach Hause geschickt mit der Begründung, es würden keine Kohlen gefördert, da nicht genügend Mitglieder der Untertagebelegschaft zur Arbeit erschienen waren. Diese Tatsachen sind unter den Parteien unstrittig.

Der Kläger behauptet, er sei auftragsgemäß zum Dienst erschienen und habe seine Arbeitskraft für die ganze Schicht zur Verfügung gestellt. Wenn die Beklagte ihm keine Gelegenheit zur Arbeit gegeben habe, so sei sie in Annahmeverzug geraten und daher nach § 615 BGB verpflichtet, an ihn den ganzen Schichtlohn einschließlich des Zuschlages für Sonntagsarbeit zu zahlen.

Er beantragt daher,

die Beklagte zur Zahlung von 10,50 M zu verurteilen.

Die Beklagte beantragt,



die Klage kostenpflichtig zurückzuweisen.

Sie bestreitet nicht, daß der Kläger ausdrücklich für die Mittagschicht bestellt worden ist, wendet aber ein, derselbe hätte nur dann beschäftigt werden können, wenn während der Mittagschicht Kohlen gefördert worden wären. Das sei nicht der Fall gewesen. Von der Untertagebelegschaft hätten nämlich so viele gefehlt, daß nicht hätte gefördert, sondern nur vollgesetzt werden können. Sie habe das nicht voraussehen und die Schicht daher nicht rechtzeitig vor Erscheinen des Klägers absagen können. Weitere Ansprüche, als sie ihm aus § 21 Abs. 2 der Betriebsordnung erwachsen (1/8 des Schichtverdienstes), könnten dem Kläger daher nicht zugesprochen werden.

Das Arbeitsgericht Essen hat durch am 6.12.1949 verkündetes Urteil für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

In seinen Entscheidungsgründen führt das Arbeitsgericht aus, der Kläger könne sich auf § 615 BGB nicht berufen, da § 21 der Betriebsordnung eine Sonderregelung enthalte, deren Voraussetzungen hier erfüllt seien. Der Kläger habe also nur Anspruch auf 1/8 des durchschnittlichen Schichtlohnes zuzüglich der Prozente für die Sonntagsarbeit.

Gegen dieses ihm am 4.11.1949 zugestellte Urteil hat der Kläger durch am 11.11.1949 beim Berufungsgericht eingereichte Berufungsschrift Berufung eingelegt.

Er beantragt,

unter Aufhebung des angefochtenen Urteils nach dem Klageantrag in erster Instanz zu entscheiden und der Beklagten die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung kostenfällig zurückzuweisen.

Zur Begründung ihrer Anträge haben die Parteien ihr Vorbringen aus dem ersten Rechtszuge wiederholt.



Der Kläger führt zusätzlich noch aus, dem Arbeitgeber obliege die Verpflichtung, alles ihm Mögliche zu tun, um dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Arbeit zu geben. Dabei müßten auf den bloßen Nutzeffekt gerichtete Erwägungen des Arbeitgebers unbeachtet bleiben. Es sei aber ein einseitiges Gewinninteresse darin zum Ausdruck gekommen, daß die Beklagte aus Gründen der Kostenersparnis sich mit dem Vollsetzen begnügt und den Kläger mit seinen Kollegen ohne Rücksicht auf den ihnen entstehenden Verlust nach Hause geschickt habe. Da der Betrieb völlig intakt gewesen sei, könne von einer Unmöglichkeit zur Annahme der vom Kläger angebotenen Leistung keine Rede sein, so daß hier nicht § 21 der Betriebsordnung, sondern § 615 BGB zur Anwendung komme.

Die Beklagte wendet ein, von der Untertagebelegschaft der Mittagschicht seien nur 39 % erschienen, die überdies zum größten Teil nicht einmal in der Kohलगewinnung tätig gewesen seien. Eine Förderung sei daher unmöglich gewesen. Damit sei auch der Grund weggefallen, der zur Bestellung der Arbeiter aus dem Tagesbetrieb geführt habe. Trotzdem habe die Betriebsleitung - ohne Rücksicht auf wirtschaftliche Überlegungen - unter Heranziehung aller Möglichkeiten versucht, Arbeitsgelegenheiten für die Belegschaftsmitglieder des Tagesbetriebes zu finden. Dasselbe bei 34 Arbeitern gelungen, für die restlichen 17, unter denen sich auch der Kläger befunden habe, jedoch unmöglich gewesen, und zwar einmal deshalb, weil es sich bei ihnen um Invaliden handelte, die aufgrund ärztlicher Anordnung nur mit ganz bestimmten leichten Arbeiten hätten beschäftigt werden dürfen, zum anderen aber auch mit Rücksicht darauf, daß an Sonntagen nur beschränkte Arbeitsmöglichkeiten bestehen. Die Betriebsleitung habe jedenfalls alles getan, um die Unterbrechung des Tagesbetriebes zu überbrücken. Für die Fälle, in denen sich dies als unmöglich erwiesen habe, könne nur § 21 der Betriebsordnung und nicht § 615 BGB.



herangezogen werden. Das müsse auch für den Kläger gelten. Wegen des übrigen Vorbringens der Parteien wird auf den von den Parteien vorgetragenen Inhalt der Akten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe.

Die Berufung ist im angefochtenen Urteil aus grundsätzlichen Erwägungen zugelassen worden und somit statthaft. Sie ist auch frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden, also zulässig. Ihr mußte der Erfolg aber versagt bleiben.

Der Kläger verlangt von der Beklagten Bezahlung der für den 10.7.49 angesetzten Sonderschicht, zu deren Ableistung er zwar ausdrücklich bestellt wurde, die er aber nicht abgeleistet hat. Diese Sonderschicht war am 1.7.49 zunächst nur für die Untertagebelegschaft angesetzt, ist dann aber am 7.7.49 auch auf die Belegschaftsmitglieder des Tagesbetriebes ausgedehnt worden, auf diese jedoch nicht in ihrer Gesamtheit sondern nur auf diejenigen, die für die Förderung erforderlich waren. Daraus ergibt sich dann offensichtlich, daß die Bestellung von Belegschaftsmitgliedern des Tagesbetriebes in unmittelbarem und ausschließlichen Zusammenhang mit der Kohlenförderung stand. Nur weil die Untertagebelegschaft am 10.7.49 zur Kohlenförderung eingesetzt worden war, wurde auch ein Teil der Tagesbelegschaft mit herangezogen, damit die mit der Kohlenförderung verbundenen Übertagearbeiten erledigt werden konnten. Das ist zwischen der Betriebsleitung und der Betriebsvertretung ausdrücklich vereinbart worden.

Wäre es am 10.7.49 bei der Mittagschicht zur Kohlenförderung gekommen, so hätten sich Schwierigkeiten vermutlich nicht ergeben. Denn dann hätten - wie es beabsichtigt und vereinbart war - Untertagebelegschaft und Tagesbetrieb Hand in Hand arbeiten können. Tatsächlich hat sich aber die Kohlenförderung als unmöglich erwiesen, weil dafür zu wenig Untertagearbeiter zur Mittagschicht erschienen waren. Die Pflichtverschumnis des größeren Teils der Untertagebelegschaft hat also dazu ge-



führt, daß die Voraussetzung entfiel, unter der die Belegschaftsmitglieder des Tagesbetriebes zur Mittagschicht herangezogen worden waren, so daß es zu einer teilweisen Unterbrechung des Tagesbetriebes kam, von der auch der Kläger betroffen wurde.

Es fragt sich nun, ob sich der Kläger auf § 615 BGB berufen kann, wonach ihm bei Annahmeverzug des Dienstberechtigten der volle Lohn zusteht, oder ob er § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung gegen sich gelten lassen muß, wo bestimmt ist, daß im Falle der vollständigen oder teilweisen Unterbrechung des Betriebes wegen Störungen, Mangel an Absatz oder aus anderen Gründen die davon betroffenen Arbeitskameraden keinen Anspruch auf Lohn haben.

*Es war daher zu prüfen, ob die Betriebsordnung der Beklagten heute noch gilt.*  
Diese Frage muß aber bejaht werden. Die Betriebsordnung der Beklagten ist auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit erlassen worden. Zwar ist durch Kontrollratgesetz Nr. 40 vom 30.11.46 (Amtsblatt der Mil.Reg. Nr. 5) das Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit vom 20.1.34 einschließlich aller anderen Gesetzesvorschriften und Ausführungsverordnungen bezüglich Anwendung dieses Gesetzes sowie alle anderen Anordnungen und Zusätze zu diesem Gesetz mit Wirkung vom 1.1.47 aufgehoben worden. Dies bedeutet aber nicht ohne weiteres, daß Betriebsordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen worden sind, damit hinfällig sein würden.

Es besteht nämlich kein Gesetz, Verordnung oder ähnliches des zuständigen Gesetzgebers, die die Gültigkeit darunter der Herrschaft des Nationalsozialismus erlassenen Betriebsordnungen als solche in Frage stellen, wie ja auch die Tarifordnungen, die auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit erlassen worden sind, heute noch weiter Geltung haben. Die Betriebsordnung enthält also trotzdem noch geltendes für den Betrieb und seine Angehörigen bindendes Recht. Soweit die Bestimmungen der Betriebsordnung *rein* nationalsozialistisch aufgefaßt werden müssen, sind sie natürlich über-

haupt nicht oder nur eingeschränkt gemäß Gesetz Nr. 1 Art. II der Mil.Reg. anzuwenden.

Der § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung der Beklagten kann aber nicht als rein nationalsozialistisch angesehen werden, sondern ist verständlich aus der Eigenart des Bergbaus und seiner gesamten Arbeitsbedingungen. Das geht auch daraus hervor, daß diese Vorschrift schon seit 1921 Arbeitsvertragsbestandteil des Ruhrbergbaus ist und daß die 1921 geschaffene Arbeitsordnung als Tarifvereinbarung von sämtlichen im Ruhrbergbau tätigen Gewerkschaften mit dem Zechenverband abgeschlossen wurde. Auch stand ihre den einzelnen Arbeitsvertrag erfassende Normenwirkung von jeher außer Zweifel. Aus all diesen Gründen ist § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung der Beklagten heute noch gültig.

Mit Rücksicht darauf, daß § 615 BGB nach einheitlicher Auffassung von Lehre und Rechtsprechung nachgiebiges Recht enthält (Staudinger 9. Aufl. 49. u. VI zu § 615 BGB und die dort aufgeführte Literatur und Rechtsprechung; RStb. 8. Aufl. Ann. 1 zu § 615 BGB), hat § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung den Vorrang in dem Sinne, daß ausschließlich sein Inhalt für die Folge von vollständigen oder teilweisen Unterbrechungen des Betriebes wegen Störungen, Mangel an Absatz oder aus anderen Gründen maßgebend ist. Es kann also nur darauf ankommen, ob hier ein solcher Unterbrechungsgrund gegeben ist.

Der Kläger bestreitet dies mit der Begründung, daß der Betrieb völlig intakt gewesen sei, die Beklagte den Kläger also anderweitig hätte beschäftigen können. Damit hat der Kläger offenbar zum Ausdruck bringen wollen, daß § 21 der Betriebsordnung dann nicht zum Zuge kommen könne, wenn der Betrieb als solcher nicht gestört sei. Diese Ansicht trifft indes nicht zu. In § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung heißt es nämlich ausdrücklich, daß außer (technischen) Betriebsstörungen auch Mangel an Absatz (Störungen wirtschaftlicher Art) und andere Gründe dazu führen



können, daß der Lohnanspruch bei Betriebsunterbrechungen entfällt. Hier hat aber der Ausfall der Untertagebelegschaft die Kohlenförderung verhindert und damit der Beklagten die Möglichkeit genommen, die zur Mittagschicht bestellten Arbeiter des Tagesbetriebes mit den Arbeiten zu beschäftigen, für die die Sonderschicht überhaupt angesetzt war. Das ist nach Überzeugung des Gerichts durchaus ein Grund, der im Sinne des § 21 der Betriebsordnung zur Arbeitsunterbrechung führen konnte, vorausgesetzt, daß die Beklagte alles ihr Mögliche und Zumutbare getan hat, die zur Mittagschicht bestellten Arbeiter des Tagesbetriebes anderweitig zu beschäftigen. Daß die Beklagte dies unterlassen hätte, hat der Kläger nicht dargelegt. Vielmehr hat die Beklagte überzeugend und vom Kläger unwidersprochen vorgetragen, daß sie - ungeachtet aller wirtschaftlichen Erwägungen - diejenigen Arbeiter des Tagesbetriebes, für die sich eine Arbeitsgelegenheit ermitteln konnte, die Sonderschicht hat ab leisten lassen, während sie den kleineren Teil der Untertagebelegschaft, zu dem auch der Kläger gehörte, infolge des Ausfalls der Kohlenförderung nicht hat beschäftigen können. Hinzu kommt auch noch, daß der Beklagten es nicht möglich war, den Kläger mit einer anderen Arbeit zu beschäftigen, da er Schwerbeschädigter ist und auf Grund ärztlicher Anordnung nur mit ganz bestimmten leichten Arbeiten beschäftigt werden darf. Außerdem bestehen an Sonntagen im Bergbau nur beschränkte Arbeitsmöglichkeiten.

Ob im vorliegenden Falle die von Kläger angeschnittene Frage des Betriebsrisikos, nämlich die Regeln über die Fragen der Betriebsgefahr anwendbar sind, kann dahingestellt bleiben, denn sowohl die Regel aus § 615 BGB wie die über das Betriebsrisiko sind nachgiebigen Rechts und können durch Einzel- oder Gesamtvereinbarung abgewandelt werden. Das liegt aber - wie schon zum Teil ausgeführt -

~~Minutenunterschied~~



hier vor, denn durch § 21 Abs. 1 der Betriebsordnung ist nämlich eine betriebliche Regelung dieser Frage dahin getroffen worden, daß im Falle der vollständigen oder teilweisen Unterbrechung des Betriebes wegen Störungen, Mangel an Absatz oder aus anderen Gründen die davon betroffenen Arbeitkameraden keinen Anspruch auf Lohn haben. Nach dieser Regelung ist also - wie ausgeführt - ein Lohnanspruch des Klägers ausgeschlossen.

Der Hinweis des Klägers in seiner Berufungsschrift auf das Urteil des LG Düsseldorf vom 23.9.49 ist hier fehl am Platze, da der Tatbestand hier ein ganz anderer ist.

Hat daher das Arbeitsgericht Essen zu Recht den Kläger mit seiner Klage abgewiesen, so war auch die Berufung desselben zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Der Wert des Streitgegenstandes ist der gleiche geblieben.

gez. Dr. Monjeu

Ossenbühl

Kraemer



*Handwritten signature: Karoline*

Verwaltungsangestellte

als stellvertretende Beamtin der Geschäftsstelle.







Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 110,00 DM festgesetzt.\*)

Der Betrag der Kosten wird wie folgt festgestellt:

a) Gerichtskosten 6 DM 00 Rp

b) dem zu erstattende Kosten RM Rp

Tatbestand:

Die Klägerin ist seit dem 5.4.1949 bei dem Beklagten als Hausangestellte mit einem Monatslohn von DM 50,00 tätig. Sie erkrankte am 13.9.1949 arbeitsunfähig. Hiervon gab sie dem Beklagten unverzüglich Mitteilung. Im Verlauf der Krankheit sandte die Ehefrau des Beklagten der Klägerin ein Schreiben -ohne Datum-, welches der Klägerin am 28.9.1949 zugeing, in dem ihr fristlose Entlassung angekündigt wurde, falls sie zum 29.9.1949 die Arbeit nicht aufnehmen würde. Dies konnte jedoch infolge der fort dauernden Krankheit der Klägerin nicht erfolgen, sodass der Beklagte unter dem 3.10.1949 die angekündigte fristlose Entlassung aussprach. Zu diesem Zeitpunkt befand sich die Klägerin in anderen Umständen, was dem Beklagten bekannt war.

Die Klägerin hat bis zum 15.10.1949 Krankengeld bezogen. Das Arbeitsamt hat sich mit der fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt.

Dies ist unter den Parteien unstrittig.

Die Klägerin behauptet, sie sei mit der fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden. Der Beklagte habe Kenntnis von ihrem Zustand gehabt. Die Kündigung sei daher nach § 6 des Mutterschutzgesetzes rechtsunwirksam. Sie verlange zunächst Lohn für die Zeit vom 16.10. - 15.11.1949 in Höhe von DM 50,00 zusätzlich DM 60,00 Entgelt für entgangene Verpflegung.

\*. Liegt einer der Fälle vor, in denen die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes für die Frage der Zulässigkeit eines Rechtsmittels gegen die Entscheidung nach anderen Vorschriften zu erfolgen hat als für die Gebühren (vgl. z. B. § 9 ZPO. und § 10, insbesondere Abs. 3, GKG., § 5 ZPO. und §§ 12, 13 GKG.), so ist hier nur die erstere Wertfestsetzung, die andere für die Gebühren erforderliche Höhe gesondert zu treffen.



Die Klägerin hat daher unter Ricknahme des Antrages zu 1) der Klageschrift und unter Berichtigung ihres Antrages zu 2) der Klageschrift beantragt,

den Beklagten kostenpflichtig zur Zahlung von DM 110,00 an sie zu verurteilen.

Der Beklagte hat entgegnet, das Arbeitsamt habe der Lösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt. Hiernach sei das Mutterschutzgesetz nicht mehr anwendbar.

Der Beklagte hat daher beantragt, die Klage kostenpflichtig für die Klägerin abzuweisen.

Im übrigen wird auf die Klageschrift und die vorgetragene Zustimmungserklärung des Arbeitsamtes Duisburg zur Lösung des Arbeitsverhältnisses vom 11.10.1949 Bezug genommen.

Der Beklagte hat sich schriftsätzlich nicht geäußert.

#### Entscheidungsgründe:

Nach § 6 des Mutterschutzgesetzes, welches nach wie vor Gültigkeit besitzt, da es kein nationalsozialistisches Rechtsgut enthält, bedarf die Entlassung einer Schwangeren ihrer Zustimmung. Diese hat die Klägerin nicht gegeben. Sie ist auch von dem Beklagten nicht behauptet worden. Er hätte sonst auch nicht die Zustimmung des Arbeitsamtes zur Lösung des Arbeitsverhältnisses beantragt.

Diese Zustimmung des Arbeitsamtes hebt den Schutz des § 6 des Mutterschutzgesetzes für die Klägerin nicht auf. Es kann zwar aus wichtigen Gründen auch einer Schwangeren gekündigt werden. Ein solcher wichtiger Grund ist aber von dem Beklagten nicht behauptet worden. Auch wäre das Arbeitsamt zu einer Entscheidung hierüber keinesfalls befugt. Der Text der Zustimmungserklärung des Arbeitsamtes enthält auch eindeutig nur die nach § 1 der Arbeitsplatzwechselverordnung

notwendige Erklärung des Arbeitsamtes und keinerlei Hinweise auf das Mutterschutzgesetz.

Die fristlose Entlassung der Klägerin ist daher nach § 6 des Mutterschutzgesetzes rechtsunwirksam.

Die Klägerin hat zunächst bis zum 15.10.1949 Krankengeld erhalten. Ihr stehen von diesem Zeitpunkt an bis zum 15.11.1949 DM 50,00 als Lohn und weiterhin die Entschädigung für entgangene Verpflegung zu. Der Satz von DM 2,00 für tägliche Verköstigung ist angemessen und üblich.

Der Anspruch der Klägerin ist daher in vollem Umfang begründet. Dem Klageantrag war somit zu entsprechen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO, die Entscheidung über den Streitwert auf § 3 ZPO.

*H. J. J. J.*



Arbeitsgericht Duisburg.

Es wird gebeten, bei allen  
Eingaben die nachstehende  
Geschäftsnummer anzugeben:

Geschäftsnummer:

Ca 1329/49

Im Namen des Rechts!

In dem Rechtsstreit der Strassenbahnschaffnerin [REDACTED]  
[REDACTED], Duisburg, Hansastrasse 115,

Verkündet

am 22. 11. 1949

(ges.) *H. Schatter*, ang.  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle.

Kläger in,

— Prozeßbevollmächtigter: Gew. Sekr. Joe Maciowski, Duisburg,  
Düsseldorferstrasse 98,  
gegen die Duisburger [REDACTED], Duisburg,  
Hedwigstrasse 25, *H. J.*

1. Zugestellt am *25. 11. 49*

2. *25. 11. 49* Aufgeht:  
gültig ist *25. 11. 49*

Beklagte,

— Prozeßbevollmächtigter: ./.

wegen **Feststellung**

hat das Arbeitsgericht

in **Duisburg**

auf die mündliche Verhandlung vom **22. November**

19 **49**

durch **den Vorsitzenden Dr. Schatter**

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsver-  
hältnis zwischen den Parteien über den  
22. 11. 49 hinaus fortgesetzt.  
Die Kosten des Rechtsstreits werden der  
Beklagten auferlegt.



Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 600,00 DM festgesetzt.\*)

Der Betrag der Kosten wird wie folgt festgestellt:

a) Gerichtskosten . . . . . 18 DM 00 Rpf

b) dem zu erstattende Kosten RM Rpf

Tatbestand:

Die Klägerin ist seit 1943 mit einer Unterbrechung von mehreren Monaten im Jahre 1945 bei der Beklagten als Strassenbahnschaffnerin beschäftigt. Ihr Durchschnittsverdienst beträgt monatlich etwas über DM 200,-. Sie befindet sich im 3. Monat einer Schwangerschaft. In der Zeit vom 20.6. - 1.10.1949 war sie wegen Venenentzündung arbeitsunfähig krank. Die Beklagte hat am 11.10.1949 durch den Betriebsrat von der Schwangerschaft der Klägerin erfahren und ihr am 18.10.1949 mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt. Das Arbeitsamt und der Betriebsrat der Beklagten haben der Kündigung zugestimmt.

Dies ist unter den Parteien unstreitig.

Die Klägerin behauptet, sie sei mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden. Die Kündigung sei nach § 6 des Mutterschutzgesetzes rechtsunwirksam.

Die Klägerin hat daher beantragt,

kostenpflichtig für die Beklagte fest-

zustellen, dass das Arbeitsverhältnis

zwischen den Parteien über den 28.11.

1949 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat entgegnet, die Klägerin leide an erheblichen Krampfadern, die eine längere Venenentzündung hervorgerufen haben. Es bestehe bei der Klägerin die Gefahr fortge-

\*) Liegt einer der Fälle vor, in denen die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes für die Frage der Zulässigkeit eines Rechtsmittels gegen die Entscheidung nach anderen Vorschriften zu erfolgen hat als für die Gebühren (vgl. z. B. § 9 ZPO. und § 10, insbesondere Abs 3, GKG., § 5 ZPO. und §§ 12, 13 GKG.), so ist hier nur die erstere Wertfestsetzung, die andere für die Gebühren erforderlichenfalls gesondert zu treffen.



setzter Wiederholungen dieser Entzündungen. Der Vertrauensarzt der  
Beklagten habe folgendes Gutachten abgegeben:

"Bei Frau Kaslack handelt es sich um Venenentzündung  
am linken Unterschenkel, die auf dem Boden einer  
Krampfadernbildung zustande gekommen ist. Krampfadern  
befinden sich weiterhin an beiden Beinen sonst, ins-  
besondere breite Krampfadern unterhalb der linken  
Leiste.

Der venenentzündliche Prozess ist im Abklingen begrif-  
fen.

Immerhin ist bei der ausgeprägten Krampfadernbildung  
mit der Möglichkeit von sich wiederholenden Venen-  
entzündungen zu rechnen. Jedenfalls ist eine stehende  
Arbeit, wie sie sie als Schaffnerin auszuführen hat,  
ein erhöhter Anlass zu derartigen Entzündungen. Es  
erscheint ratsam, sie in eine Tätigkeit zu bringen,  
wo sie das Öfteren zwischendurch ruhen und das Bein  
hoch lagern kann oder aber auch eine Tätigkeit, bei  
der sie längere durchgehende Gänge machen kann. Beide  
Verhaltensweisen sind in dem Beruf als Schaffnerin  
nicht gegeben und ein Arbeitsplatzwechsel wird aus  
diesem Grunde vorgeschlagen."

Eine Tätigkeit, wie sie der Vertrauensarzt für notwendig halte,  
könne sie der Klägerin nicht einräumen, da sie keine derartigen Ar-  
beitsplätze zur Verfügung habe. Es liege daher ein wichtiger Grund im  
Sinne von § 6 S. 4 des Mutterschutzgesetzes vor, der ihr die Berech-  
tigung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe.

Die Beklagte hat daher beantragt,

die Klage kostenpflichtig für die Klägerin  
abzuweisen.

Im übrigen wird auf den Inhalt der Klageschrift und den vorgetragenen Schriftsatz der Beklagten vom 17.11.49 Bezug genommen.

Die Parteien haben nach § 55 II ArbGG Entscheidung durch den Vorsitzenden beantragt.

Entscheidungsgründe:

Das Mutterschutzgesetz vom 17.5.1942 (RGBl. I S. 321) gilt auch heute noch, obwohl es aus der Zeit des 3. Reiches stammt; denn es enthält kein nationalsozialistisches Rechtsgut. Es beruht vielmehr auf sozialen Erwägungen, wie sie z.B. schon im Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom Jahre 1927 zum Ausdruck gekommen sind (so z.B. Arb. Ger. Rendsburg vom 13.3.47 -Ga 65/47- abgedr. in Schmaltz, Arbeitsrecht in Stichworten, Bd. I Heft 3 S. 120 Nr. 427).

Nach § 6 S. 2 des Mutterschutzgesetzes dürfen schwangere Frauen aus anderen Gründen als aus Anlass ihrer Schwangerschaft nicht entlassen werden, wenn dem Arbeitgeber die Tatsache der Schwangerschaft bekannt war. Diese Voraussetzung ist erfüllt, da der Betriebsrat der Beklagten die Tatsache der Schwangerschaft der Klägerin dem Vorstand der Beklagten am 11.10.1949 -mithin vor der Kündigung- mitgeteilt hat.

Nachdem die Beklagte unter Bezugnahme auf § 6 Satz 4 des Mutterschutzgesetzes behauptet hat, ein wichtiger Grund zur Kündigung läge vor, der eine Ausnahme des Grundsatzes der Unkündbarkeit einer schwangeren Frau zulasse, war zunächst zu prüfen, ob das Arbeitsgericht zu einer Entscheidung hierüber befugt ist.

Nach dem Text des Gesetzes hatte hierüber der Reichstreuhänder der Arbeit zu befinden. Das Amt des Reichstreuhän-



ders der Arbeit ist durch Gesetz Nr. 77 der Mil.Reg. betr. Aufhebung bestimmter Arbeitsorganisationen und Arbeitsämter aufgehoben worden. Nach Verordnung Nr. 7 der brit.Mil.Reg. betr. Übertragung der Amtsgewalt der Reichstreuhänder der Arbeit vom 27.8.45 ging lediglich das Recht, Tarifordnungen und Lohnordnungen zu erlassen oder abzuändern, auf die Präsidenten der Landesarbeitsämter über. Über Befugnisse nach § 6 Satz 4 des Mutterschutzgesetzes ist in der Verordnung Nr. 7 der brit.Mil.Reg. nichts gesagt. Es ist daher davon auszugehen, dass nunmehr die Arbeitsgerichte zur Entscheidung über Zulassungen von Ausnahmen von der Unkündbarkeit im Sinne von § 6 Satz 4 des Mutterschutzgesetzes befugt sind.

Das Gutachten des Vertrauensarztes der Beklagten besagt nicht, dass die Klägerin für Dauer arbeitsunfähig ist. Es ist in dem Gutachten nur von einer erheblichen Gefahr der Wiederholung der Venenentzündung gesprochen worden. Gerade bei Frauen sind Krampfadern häufig, die bei stehender beruflicher Tätigkeit vielfach zu Venenentzündungen führen. Diese Tatsache ist der Beklagten, die mehrere hundert weibliche Arbeitskräfte beschäftigt, durchaus bekannt. Sie muss stets damit rechnen, dass ein gewisser Prozentsatz ihrer weiblichen Arbeitskräfte wegen Venenentzündung erkrankt.

Wenn eine dauernde Arbeitsunfähigkeit der Klägerin einmal vorliegen sollte, was nach dem Gutachten des Vertrauensarztes eintreten kann aber nicht einzutreten braucht, würde die Klägerin ggf. eine Rente auf Grund der Bestimmungen der Reichsversicherungsordnung erhalten und dann aus den Diensten der Beklagten ausscheiden. Der Fall der Arbeitsunfähigkeit ist jedoch noch nicht eingetreten. Die Klägerin ist im Gegenteil unstreitig seit dem 1.10.1949 wieder arbeitsfähig. Die zunächst einmalige Erkrankung der Klägerin konnte aus diesen Gründen als wichtiger Grund im Sinne von § 6 Satz 4 des



Mutterschutzgesetzes nicht angesehen werden. Der Beklagten ist vielmehr die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Klägerin zuzumuten.

Wenn die Beklagte die Klägerin mit Rücksicht auf Abschnitt II Ziff. 9 der Ausführungsverordnung zum Gesetz zum Schutze der werktätigen Mutter vom 17. 5. 42 (RGBl. I S. 324) z. Z. nicht im Fahrdienst beschäftigen kann, ändert dies nichts an der Rechtslage. Die Beklagte muss bei der grossen Zahl von Frauen, die sie beschäftigt, stets damit rechnen, dass ein gewisser Prozentsatz dieser sich in anderen Umständen befindet.

Dass die Klägerin ein rechtliches Interesse an der Feststellung des Fortbestehens ihres Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten besitzt (§ 256 ZPO), bedarf keiner besonderen Ausführungen.

Dem Antrag der Klägerin war somit zu entsprechen.

Die Entscheidung über den Streitwert beruht auf § 3 ZPO, die Entscheidung über die Kosten auf § 91 ZPO in Verbindung mit § 12 ArbGG.

*H. J. J.*